

ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ В СВЕТЕ ФЗ «ОБ ОБРАЗОВАНИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

В статье анализируются технико-юридические проблемы регулирования отношений с научно-педагогическими работниками образовательных организаций высшего образования. Недостатки и несовершенства Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» создают определенные сложности, которые могут привести к нарушению трудовых прав данной категории работников.

In this article technical-legal regulating problems of relations with scientific and pedagogical staff of educational institutions of higher education are analyzed. The imperfections of the Federal Law «On Education in the Russian Federation» creates certain difficulties that may lead to violations of labor rights of this category of professors.

Ключевые слова: преподаватель высшей образовательной организации, научный работник, трудовые права, работодатель, образовательная организация, Трудовой кодекс.

Keywords: professor, scientist, labor rights, the employer, educational organization, the Labor Code.

Проблемы понятийного аппарата

С 1-го сентября 2013 г. вступил в силу Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» [1]. В целом данный закон призван упорядочить образовательные процессы в нашей стране, придя на смену нескольким федеральным законам, действовавшим до введения его в действие [2].

Вместе с тем любые правовые нормы должны стать тем инструментом, который способствует поступательному движению к достижению цели, ради которой он принят. Поэтому любые несовершенства, препятствующие цели, заложенной законодателем, свидетельствуют о том, что на пути достижения данной цели ставится преграда, которую необходимо преодолеть.

Как отмечал по этому поводу еще в XIX веке Рудольф фон Иеринг, «техническое несовершенство права не есть лишь частичное несовершенство, не есть пренебрежение отдельной стороной права. Техническое несовершенство представляет собой несовершенство всего права, недостаток, тормозящий право и мешающий ему в осуществлении всех его целей и задач» [3, с. 547]. Следует согласиться также с тем, что «Основной формой передачи (носителем) правовой информации является язык [4, с. 5]. Он не только делает идеальные объекты воспринимаемыми, но и придает им объективность и независимость от его участников» [4, с. 13].

В частности, на примере норм Закона об образовании рассмотрим некоторые несовершенства понятийного аппарата, приводящие к непониманию или к неоднозначному толкованию отдельных его норм.

Так, дифференциация работников образовательных организаций в данном законе осуществляется по критерию той деятельности, которой они занимаются в соответствующей образовательной организации. В частности, анализ норм главы 5 Закона об образовании, позволяет нам выделить следующие категории работников:

- основные (педагогические, научные, руководящие);
- вспомогательные (инженерно-технические, административно-хозяйственные, производственные, учебно-вспомогательные, медицинские и иные, осуществляющие вспомогательные функции).

В свою очередь, часть 1 ст. 50 Закона об образовании различает работников в организациях высшего образования, реализующих образовательные программы высшего образования и дополнительные профессиональные программы (основных работников). Их условно можно также разделить на две группы. Обе эти группы объединяются в категорию научно-педагогических работников.

Первая включает работников, относящихся непосредственно к педагогическим работни-

кам. Данные работники являются профессорско-преподавательским составом образовательной организации. Круг работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (ППС) определен постановлением Правительства РФ № 678 от 08.08.2013 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» [5]. Например, в число должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, включены: ассистент; декан факультета; директор института; доцент; заведующий кафедрой; заместитель начальника кафедры; профессор; преподаватель; старший преподаватель и др.

Вторая группа охватывает научных работников. Примечательно, что легальное определение понятия категории «научный работник» дается в п. 1 ст. 4 ФЗ от 23.08.1996 № 127-ФЗ (ред. от 02.11.2013) «О науке и государственной научно-технической политике» [6]. Согласно этой норме научный работник – это лицо, обладающее необходимой квалификацией и профессионально занимающееся научной и (или) научно-технической деятельностью.

В Положении о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации, утвержденном Приказом Министерства образования РФ от 26.11.2002 № 4114 к научным работникам относятся: руководитель научно-исследовательского, научного сектора, отдела, лаборатории, другого научного подразделения, главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник научного подразделения, кафедры высшего учебного заведения РФ (абз. 3 п. 1 Положения) [7].

При этом также обращает на себя внимание то обстоятельство, что и в иных нормативных правовых актах федерального уровня разграничиваются определенным образом научные работники и научно-педагогические работники, хотя для них устанавливается единый реестр ученых степеней и ученых званий [8]. Следует учитывать еще то, что Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» вообще не включает должности научных работников [9].

В связи с этим буквальное толкование действующих норм права приводит нас к выводу, что лица, включаемые в категорию ППС, имеющие ученые степени и ученые звания не могут быть исключительно педагогическими работниками. Их сразу следует отнести к категории научно-педагогических работников. Соответственно должности, занимаемые ими, должны именоваться должностями научно-педагогических работников.

В частности, к категории профессорско-преподавательского состава (ППС) образовательной организации высшего образования будут относиться только те работники, которые не имеют ученых званий и ученых степеней (т.е. педагогические работники в полном соответствии с понятием, установленным ч. 1 ст. 50 Закона об образовании). Тот же самый вывод можно сделать в отношении работников ППС, не имеющих ученых степеней и званий, но при этом занимающихся научной деятельностью. Их нельзя отнести исключительно к педагогическим работникам, а следует считать научно-педагогическими работниками.

И наоборот, научные работники, имеющие ученые звания и ученые степени, не занимающие должностей профессорско-преподавательского состава, будут оставаться только в качестве научных работников. Те же из них, которые задействованы в образовательном процессе (выполняют учебную нагрузку), как и ППС, имеющие такие звания и занимающиеся научной деятельностью, будут соответственно выступать в качестве научно-педагогических. Тогда вполне объяснимо, что Закон об образовании вменяет им в обязанности формировать у обучающихся профессиональные качества по избранным профессии, специальности или направлению подготовки и развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности (п. 3 ст. 50).

Совершенно очевидно, что указанный круг обязанностей научных работников (НР) не может возлагаться на них, если в рамках своих трудовых обязанностей они не задействованы в учебном процессе и не выполняют учебную нагрузку. Например, научные работники научных институтов или иных структурных подразделений, входящих в состав образовательных организаций высшего образования, занимающиеся исключительно научно-исследовательской работой. Так, обязанности, обозначенные в ч. 3 ст. 50 могут осуществляться ими в случаях, когда обучающиеся в рамках образова-

тельного процесса каким-то образом привлекаются к научной работе.

К примеру, согласно ч. 1 ст. 34 Закона об образовании обучающиеся наделены, в частности, следующими академическими правами на:

– участие в соответствии с законодательством РФ в научно-исследовательской, научно-технической, экспериментальной и инновационной деятельности, осуществляемой образовательной организацией, под руководством научно-педагогических работников образовательных организаций высшего образования и (или) научных работников научных организаций (п. 23);

– направление для обучения и проведения научных исследований по избранным темам, прохождения стажировок, в том числе в рамках академического обмена, в другие образовательные организации и научные организации, включая образовательные организации высшего образования и научные организации иностранных государств (п. 24);

– опубликование своих работ в изданиях образовательной организации на бесплатной основе (п. 25).

В ходе осуществления указанных выше академических прав обучающихся НР могут руководить их научно-исследовательской работой, контролировать ее, оказывать консультативную и информационную помощь (в пределах соблюдения тайны, охраняемой законом) и т.д. В ходе такой работы студенты в соответствии с установленными правилами могут включаться в состав научно-исследовательских групп с участием или под контролем НР.

Если для этого необходимо соответствующее оборудование, на котором работает НР или без его участия невозможно студенту (студентам) провести опыты или иные научные исследования, то научный работник (научные работники) оказывают содействие в проведении научно-исследовательской работы студентов, которые выполняют такие виды работ под руководством своих научных руководителей (ППС). Это может осуществляться как под непосредственным руководством научных работников, так и по ходатайству научного руководителя обучающегося. При этом у научного работника должно быть право на оказание такого рода помощи или на участие в них и т.п. Иными словами, на научного работника только с его согласия должны возлагаться обязанности по взаимодействию с обучающимися в рамках осуществления им или ими

научной работы, что должно быть отражено в заключенном с ним трудовом договоре.

Что касается возложения на НР обязанностей по проведению учебных занятий (учебная нагрузка), то они могут быть возложены на них также только с их согласия и при наличии зачисления на должность ППС. Конкретизация указанных обязанностей осуществляется на уровне их должностных инструкций и в трудовых договорах.

При этом не должны нарушаться нормы рабочего времени, установленные для таких работников. Поэтому работник, зачисленный на должность ППС, в полной мере будет относиться к педагогическим работникам и иметь право на сокращенное рабочее время. Кроме того, выполнение педагогической нагрузки может оформляться либо в порядке статьи 60.2 ТК РФ (совмещение профессий и должностей, увеличение объема работы), либо путем заключения трудового договора по совместительству (ст. 61 ТК РФ).

Иными словами, НР обязаны заниматься учебной деятельностью (выполнять учебную нагрузку), если занимают должности ППС на указанных выше основаниях. Тем самым они наделяются общим правовым статусом научно-педагогического работника. В этих случаях на них возлагается и весь спектр обязанностей педагогических работников (ст. 48 Закона об образовании), в том числе обязанности, присущие всем работникам образовательной организации высшего образования (в частности, установленными ч. 2 ст. 21 ТК РФ).

На основании вышеизложенных аргументов можно сделать вывод: установленная дифференциация педагогических работников образовательных организаций высшего образования на основе ч. 1 ст. 50 Закона об образовании, по меньшей мере, нелогична. По всей видимости, это может привести к проблемам в правоприменительной практике. Поэтому следует согласиться с мнением, высказанным в научной литературе о том, что современное законодательство содержит различные понятия в отношении категории научных работников, что вносит путаницу и неоднозначное толкование норм Закона [10, с. 192].

В Законе об образовании встречаются и иные терминологические понятия, которые выявляют проблемы юридической техники на уровне данного нормативного правового акта.

Например, в ч. 6 ст. 47 Закона об образовании закреплено правило о том, что конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических

работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями.

Обращает на себя внимание то обстоятельство, что законодателем, помимо термина «трудо-вой договор», используется термин «служебный контракт». По этому поводу следует отметить, что в недавнем прошлом КЗоТ РФ не разграничивал понятийные категории «трудо-вой договор» и «контракт», что позволяло судить об их синонимичности [11].

Поэтому трудовые правоотношения сторон могли возникать на основании как трудового договора, так и контракта, т.к. наименование соглашения, заключаемого между работником и работодателем, не имело юридического значения и не влияло на правовые последствия, возникающие вследствие заключенного соглашения.

Однако с принятием ТК РФ эта двойственность была устранена, в связи с чем термин «контракт» был исключен из сферы применения в рамках действия трудового законодательства. Вместе с тем в настоящее время в официальных документах Президента РФ и Правительства РФ вновь стал встречаться термин «контракт» в качестве основания возникновения трудовых отношений, регулируемых ТК РФ [12].

Например, в «Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы» было установлено определение понятия «эффективный контракт». Согласно этому документу эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки [13].

На первый взгляд, использование термина «контракт» в отношении обозначения одного из ключевых оснований возникновения трудовых отношений с педагогическими работниками не носит принципиального значения. Более того, в Словаре русских синонимов и сходных по смыслу выражений термины «договор», «соглашение» и «контракт» имеют одну смысловую природу [14].

Однако это не так. Во-первых, согласно положениям главы 52 ТК РФ с педагогическими работниками могут быть заключены исключительно

трудовые договоры, и возможность заключения служебных контрактов не предусмотрена (см.: ст. 332 – 333, 336 ТК РФ).

Во-вторых, не следует также забывать о действии норм трудового законодательства по условию юридической силы. Например, федеральные нормативные правовые акты, включая федеральные законы, содержащие нормы трудового права, должны соответствовать ТК РФ (не говоря уже о законодательстве субъектов и иных нормативных правовых актах в сфере регулирования труда) (ч. 3 – 10 ст. 5 ТК РФ). В случае их противоречий ТК РФ должны применяться нормы ТК РФ. В ч. 5 ст. 5 ТК РФ установлено, что если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит ТК РФ, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в ТК РФ.

Тем самым речь идет о высшей юридической силе ТК РФ по сравнению с иными источниками трудового права, содержащими нормы данной отрасли. Следовательно, кардинальные изменения, касающиеся формы реализации права на труд в виде служебного контракта с педагогическими работниками не могут иметь места в силу указанных причин до тех пор, пока либо новый Закон об образовании не будет приведен в соответствие с положениями ТК РФ, либо ТК РФ не будет изменен.

В-третьих, «эффективный контракт» в переводе с английского означает заключенный (действующий) договор. Именно так данный термин рассматривается в англоязычных странах [15]. Иными словами, «трудо-вой договор» в качестве обозначения вида соглашения между работником и работодателем – это просто договор, а когда он заключен, то может быть назван «эффективным трудовым договором». Поэтому когда речь идет об эффективной деятельности соответствующих организаций в определенных отраслях экономики, которые носят преимущественно социальный характер: медицина, образование и т.д. – это понятно, но эффективный контракт или эффективный трудовой договор – это, по нашему мнению, юридический нонсенс. Иначе можно предположить, что в других сферах экономики могут быть заключены «неэффективные» трудовые договоры (?). Сами термины «эффективный трудовой договор» или «эффективный служебный контракт» не что иное, как обычный трудовой договор, и добавление к нему прилагательного «эффективный» не меняет сути трудового правоотношения, сложившегося между сторонами трудового

договора [16]. Ведь цель любой трудовой деятельности, которая осуществляется в государстве – её результативность, действенность, она должна приносить пользу обществу, иначе – её применение вообще неоправданно.

Думается, что термин «эффективный контракт» был введен в правовую материю Закона об образовании из самых благих намерений законодателя. Его целью было придание важности профессиональной деятельности педагогических работников, а также необходимость «привязки» условий оплаты труда заключенных с ними трудовых договоров с конкретными показателями работы. Однако данный термин представляется неудачным и двусмысленным, а также не отвечает положениям кодифицированного нормативного акта в сфере труда – ТК РФ.

Проблемы защиты прав педагогических работников

Находясь в пределах компетенции работодателя, конкретный работник вправе прибегнуть в первую очередь к способам защиты своих трудовых и непосредственно с ними связанных прав, которые установлены именно ТК РФ. Данные способы защиты можно дифференцировать на действия, в ходе которых работник не прибегает к защите юрисдикционных органов, и действия, которые завершаются решениями соответствующих юрисдикционных органов, функционирующих в пределах работодателя.

В первую группу входят: самозащита работником трудовых прав (ст. 379-380 ТК РФ), защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами (ст. 373, ч. 2 ст. 385 ТК РФ) на уровне работодателя.

Во вторую группу включаются: действия работников посредством их обращения в комиссию по трудовым спорам (КТС). Примечательно, что возможность обращения в данный орган защиты трудовых прав ограничена для отдельных категорий работников. Во-первых, тех, кто осуществляет трудовую деятельность у работодателей - физических лиц, не являющихся юридическими лицами (ст. 308 ТК РФ), а во-вторых, для тех, для кого предусмотрены особые процедуры разрешения индивидуальных трудовых споров. Например, особый порядок разрешения индивидуальных трудовых споров предусмотрен для государственных гражданских служащих [17], судей [18] и др.

Вместе с тем, законодатель в процессе совершенствования действующего законодательства, дополняет установленные ТК РФ способы защиты индивидуальных трудовых прав. В частности, это связано со спецификой регулирования труда отдельных категорий работников, например, педагогических работников.

Так, в соответствии с ч. 2 ст. 45 Закона об образовании в образовательных организациях создается комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее по тексту – Комиссия). Она формируется в целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование, в том числе в случаях возникновения конфликта интересов педагогического работника, применения локальных нормативных актов, обжалования решений о применении к обучающимся дисциплинарного взыскания.

Данная комиссия должна (норма ч. 3 ст. 45 Закона об образовании носит обязывающий характер) создаваться во всех образовательных организациях путем избрания из равного числа представителей совершеннолетних обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, работников организации, осуществляющей образовательную деятельность (ч. 3 ст. 45 Закона об образовании). Решение данной комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением (ч. 4 ст. 45 Закона об образовании).

Порядок создания, организации работы, принятия решений указанным органом специальной компетенции и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом, который принимается с учетом мнения советов обучающихся, советов родителей, а также представительных органов работников этой организации и (или) обучающихся в ней (при их наличии) (ч. 6 ст. 45 Закона об образовании).

При этом на основе буквального толкования положений ст. 30 Закона об образовании и ст. 8 ТК РФ можно сделать вывод о том, что локальные нормативные акты, действующие в соответствующей образовательной организации, могут относиться к трем категориям:

- к категории, содержащих образовательные локальные нормы;
- к категории, содержащих локальные нормы трудового права;
- и комплексные.

Так, положение о порядке сдачи зачетов и экзаменов конкретной образовательной организации будет образовательным локальным нормативным актом. Положение об оплате труда работников этой организации – трудовым локальным нормативным актом, а акт, предусматривающий создание, деятельность и сферу компетенции Комиссии будет комплексным локальным нормативным актом.

На первый взгляд, исходя из целей, обозначенных в ч. 2 ст. 45 Закона об образовании Комиссия должна осуществлять защиту исключительно лиц, получающих образование, и обжалующих нарушения их права на образование и другие права, связанные с обучением, нарушенные с их точки зрения.

Однако в ч. 3 ст. 47 Закона об образовании законодатель установил в числе других академических прав и свобод педагогических работников их право на обращение в Комиссию (п. 12 указанной статьи).

По какому поводу может состояться данное обращение? Например, в случаях, когда недобросовестные обучающиеся своим поведением мешают учителям или преподавателям вести учебные занятия (т.е. имеет место воспрепятствование со стороны лиц, задействованных в учебном процессе, выполнять свои трудовые функции, предусмотренные трудовым договором).

В процессе обучения могут иметь место нарушения чести и достоинства преподавателя (оскорбление и т.п.) обучающимися, которые совершают такие действия непосредственно при выполнении преподавателем своих профессиональных обязанностей. При этом профессиональные обязанности педагогов не могут быть не чем иным, как трудовыми обязанностями.

Более того, в п. 13 ч. 3 ст. 47 Закона об образовании педагогическим работникам предоставляется право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

Указанные выше права педагогических работников нельзя признать исключительно академическими ввиду их непосредственной связи с трудовыми правами. Это обусловлено основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, в число которых включен принцип обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности (ст. 2 ТК РФ).

КТС, действующая в рамках конкретной образовательной организации, не может быть органом, который наделен законодателем полномочиями по разрешению таких категорий обращений (заявлений) работников. Ведь на основании норм права КТС является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ч. 1 ст. 385 ТК РФ) [19].

В случаях конфликта (неурегулированных разногласий) между педагогическим работником и его учениками (студентами) или связанного с защитой нарушенных норм профессиональной этики в отношении конкретных педагогических работников, КТС не вправе разрешить возникшие разногласия или нарушения. Поскольку, по своей сути, КТС является юрисдикционным органом, призванным решать трудовые споры по существу, а не оценивать конфликтную ситуацию, сложившуюся, например, в образовательной организации на соответствие той или иной этической норме [20].

В связи с чем, несмотря на указанную в трудовом законодательстве возможность защищать свою честь и достоинство в период осуществления трудовой деятельности, трудовое право не устанавливает отраслевых способов его защиты на уровне ТК РФ. Поэтому данная защита может осуществляться с помощью гражданско-правовых или административно-правовых средств. Например, юридическую оценку нарушений чести и достоинства может сделать в таких случаях только суд. Например, на основании ст. 23.1 КоАП РФ [21] рассмотрение дел об административных правонарушениях, связанных с оскорблением (ст. 5.61 КоАП РФ) осуществляется судьями единолично.

Поэтому осуществление защиты указанных выше прав педагогических работников, по мнению автора, вполне может с 01.09.2013 осуществляться в рамках КУСУОО. Кроме того, наличие локального нормативного акта о деятельности такой комиссии и сфере ее компетенции, может и должно дополняться другим локальным нормативным актом. Например, кодексом или положением о профессиональной этике педагогических работников конкретной образовательной организации.

Очевидно, что законодателем тем самым расширяются возможности осуществления защиты специальных прав работников, относящихся к группе лиц, на которых распространяются нормы, связанные с особенностями правового регулирования их труда. Однако эффективность (в смысле – результат оправдывает ожидания) существования и деятельности комиссии по урегулированию споров между участ-

никами образовательных отношений в образовательных организациях покажет только время.

В завершении можно сделать вывод о том, что принятие и введение в действия нового Закона об образовании можно только приветствовать. Однако несовершенные нормы, которые регулируют отношения в сфере образовательной деятельности, необходимо отслеживать с целью устранения указанных несовершенств, противоречий и пробелов путем широкого вовлечения общественности на различных уровнях управления высшим образованием и представителей юридической науки. В противном случае цель законодателем не будет достигнута. И как следствие – права участников образовательного процесса будут нарушаться.

Литература

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 27.05.2014) «Об образовании в Российской Федерации» // Первоначальный текст опубликован: СЗ РФ. 2012. № 53 (ч. 1), ст. 7598. Далее по тексту – «Закон об образовании».
2. Имеются в виду: Закон РФ от 10.07.1992 № 3266-1 (с изм. и доп. от 23.07.2013) «Об образовании» // Первоначальный текст опубликован: Ведомости СНД и ВС РФ. 1992. № 30, ст. 1797; Федеральный закон от 22.08.1996 № 125-ФЗ (ред. от 03.12.2011) «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (с изм. и доп. от 01.02.2012) // Первоначальный текст опубликован: СЗ РФ. 1996. № 35. Ст. 4135. Оба закона утратили юридическую силу с 1 сентября 2013 года в связи с принятием ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ.
3. *Иеринг Р.Ф.* Избранные труды: В 2-х т. Т. II. СПб., «Юридический центр Пресс». 2006.
4. *Черданцев А.Ф.* Логико-языковые феномены в юриспруденции: Монография. М., 2012.
5. Постановление Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» // СЗ РФ. 2013. № 33. Ст. 4381.
6. Первоначальный текст опубликован: СЗ РФ. 1996. № 35. Ст. 4137.
7. Российская газета. 2003, 18 января. Применяется в части, не противоречащей ТК РФ.
8. Постановление Правительства РФ от 30.01.2002 № 74 (ред. от 24.09.2013) // Первоначальный текст опубликован: СЗ РФ. 2002. № 6. Ст. 580. Кроме того, см.: Постановление Правительства РФ от 24.09.2013 № 842 «О порядке присуждения ученых степеней» // СЗ РФ. 2013. № 40 (часть III). Ст. 5074.
9. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» // Российская газета. 2011, 13 мая.
10. Охлопкова Н.Е. Актуальные проблемы правового регулирования трудовых отношений с участием иностранных граждан // Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики: Монография (отв. ред. Ю.П. Орловский). М., 2012.
11. Кодекс законов о труде Российской Федерации. Утв. ВС РСФСР 09.12.1971 (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) // Первоначальный текст опубликован: Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007. Утратил силу с 01.02.2002 г. в связи с введением в действие ТК РФ.
12. См.: подпункт «е» пункта 1 Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» // СЗ РФ. 2012. № 19. Ст. 2334; Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 № 295 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013 - 2020 годы» // СЗ РФ. 2014. № 17. Ст. 2058.
13. Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы» // СЗ РФ. 2012. № 49. Ст. 6909.
14. Абрамов Н. Словарь русских синонимов и сходных по смыслу выражений. 7-е изд., стереотип. М., 1999.
15. См.: 10 Tips for Drafting an Effective Contract: URL: <http://denversbdc.org/announcements/10-tips-for-drafting-an-effective-contract> (дата обращения - 05.11.2013).
16. Если не принимать во внимание позицию ученых в области административного права, которые подчеркивают специфику регулирования отношений на основе служебного контракта в рамках государственной службы. См., напр.: Гришковец А.А. Проблемы соотношения норм административного и трудового права при регулировании отношения в сфере государственной службы // Государство и право. 2002. № 12. С. 22; Ноздрачев А.Ф. От концепции реформирования государственной службы к новым идеям правового регулирования государственно-служебных отношений в Российской Федерации // Модернизация экономики России: итоги и перспективы. М., 2003. С. 185; Афанасьев А.В. Правовое регулирование служебно-трудовых отношений с участием сотрудников органов внутренних дел: Дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2004. С. 46; Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Административно-правовое регулирование служебных отношений: теория и практика / Под ред. Г.Н. Комковой. Саратов: Научная книга, 2008 и др.
17. См.: ФЗ от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 02.04.2014) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Первоначальный текст опубликован: СЗ РФ. 2004. № 31.
18. См.: ФЗ от 14.03.2002 № 30-ФЗ (ред. от 02.07.2013) «Об органах судейского сообщества в Рос-

сийской Федерации» // Первоначальный текст опубликован: СЗ РФ. 2002. № 11. Ст. 1022; ФКЗ от 09.11.2009 № 4-ФКЗ «О Дисциплинарном судебном присутствии» // СЗ РФ. № 45. Ст. 5261.

19. Это предопределено и сущностью понятия «индивидуальный трудовой спор». См.: положения ч. 1 ст. 381 ТК РФ.

20. В толковом словаре «этика» понимается как совокупность норм поведения, мораль какой-л. обще-

ственной группы, организации и т.п. См., например: Ефремова Т. Ф. Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный. М.: Русский язык, 2000/URL: <http://www.efremova.info/word/moral.html> (дата обращения: 26.08.2013).

21. Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 05.05.2014) // Первоначальный текст опубликован: СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 1.

УДК 347.45

Степанова Е.А.

СПОРНЫЕ ВОПРОСЫ ОТРАСЛЕВОЙ ПРИНАДЛЕЖНОСТИ ДОГОВОРА О ЦЕЛЕВОМ ОБУЧЕНИИ

В статье предпринимается попытка определить правовую природу договора о целевом обучении. Автор анализирует особенности данного вида договора, которые сравниваются с признаками ученического договора, хорошо известного российскому трудовому праву. Исходя из цели заключения договора о целевом обучении, обосновывается необходимость внесения в действующее законодательство нормы, допускающей применение к отношениям, возникшим из факта заключения этого договора, положений Трудового кодекса РФ и иных нормативных актов, регулирующих трудовые и непосредственно с ними связанные отношения.

The article attempts to specify the legal nature of an agreement on targeted training. Its characteristics are analyzed and compared with those of an apprenticeship contract established in Russian labor law. Basing on the objective of concluding this agreement, the author substantiates the necessity of introducing the legislative norm that would permit to apply the provisions of the RF Labor Code and the normative acts regulating labor and other associated relations to the relations arising from an agreement on targeted training.

Ключевые слова: трудовое право, образовательное право, работник, работодатель, ученический договор, договор о целевом обучении.

Keywords: labor law, educational law, employee, employer, apprenticeship contract, agreement on targeted training.

В числе отношений, регулируемых трудовым правом и образующим предмет данной отрасли, статья 1 Трудового кодекса РФ называет отношения по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя. Буквальное толкование вышеприведенной нормы свидетельствует о том, что трудовое право распространяет свое регулирующее воздействие исключительно на ученические отношения, в которых обучающим лицом выступает сам работодатель. В то же время часть 2 статьи 197 Трудового кодекса РФ указывает, что право на подготовку и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем, не определяя наименования такого договора. Данное обстоятельство позволяет

утверждать, что сфера действия норм трудового права отнюдь не ограничивается отношениями, возникающими из ученического договора.

Вместе с тем, наряду с трудовым законодательством отношения, в рамках которых осуществляется обучение работников, неизбежно оказываются вовлеченными в сферу правового регулирования законодательства об образовании, которое в последние годы развивается особенно динамично. Вступивший в силу 1 сентября 2013 года Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» [1] определяет предмет своего регулирования общественные отношения, возникающие в сфере образования в связи с реализацией права на образование, обеспечением государственных гарантий прав и свобод человека в сфере образования и созданием условий для реализации права на образование.