

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 предметом 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.

Длительное время обучение работников (в том числе потенциальных) осуществлялось на основании договора о целевой контрактной подготовке специалистов. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 19 сентября 1995 г. № 942 «О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием» [2] Минтрудом России была утверждена форма типового контракта между студентом и работодателем, заключаемого в рамках целевой контрактной подготовки специалистов с высшим и средним профессиональным образованием. В юридической литературе отмечалось, что договор между студентом и работодателем носит трудово-правовой характер и порождает предшествующие трудовому отношению – отношения по трудоустройству у конкретного работодателя [3].

С принятием нового Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» данный договор трансформировался в договор о целевом обучении, типовая форма которого утверждена Постановлением Правительства РФ от 27 ноября 2013 г. № 1076 «О порядке заключения и расторжения договора о целевом приеме и договора о целевом обучении» [4].

В отличие от договоров об обучении, регулируемых трудовым правом, договор о целевом обучении имеет ограниченный субъектный состав. На стороне работодателя здесь могут выступать федеральный государственный орган, орган государственной власти субъекта РФ, орган местного самоуправления, государственное (муниципальное) учреждение, унитарное предприятие, государственная корпорация, государственная компания или хозяйственное общество, в уставном капитале которого присутствует доля РФ, ее субъекта или муниципального образования.

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» в части 5 статьи 56 предусматривает существенные условия договора о целевом обучении:

1) меры социальной поддержки, предоставляемые гражданину в период обучения органом или организацией, указанными в части 3 настоящей статьи и заключившими договор о целевом обучении (к указанным мерам могут относиться меры материального стимулирования, оплата платных образовательных услуг, предоставление в пользование и (или) оплата жилого помещения в период обучения и другие меры социальной поддержки);

2) обязательства органа или организации, указанных в части 3 настоящей статьи, и гражданина

соответственно по организации учебной, производственной и преддипломной практики гражданина, а также по его трудоустройству в организацию, указанную в договоре о целевом обучении, в соответствии с полученной квалификацией;

3) основания освобождения гражданина от исполнения обязательства по трудоустройству.

Тем самым по своей сути существенные условия договора о целевом обучении совпадают с условиями договоров об обучении, регулируемых трудовым правом. Так, ученический договор должен содержать следующие условия: 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, установленного в ученическом договоре; срок ученичества; размер оплаты в период ученичества (часть 1 статьи 199 Трудового кодекса РФ).

Часть 7 статьи 56 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» устанавливает, что при неисполнении обучившимся по договору обязательства по трудоустройству, гражданин обязан возместить в полном объеме органу или организации, направившей его на обучение, расходы, связанные с предоставлением ему мер социальной поддержки. Данное правило корреспондирует положениям Трудового кодекса РФ о возмещении расходов на обучение. Однако в отличие от трудового законодательства на гражданина налагается штраф в двукратном размере относительно указанных расходов. Подобная штрафная санкция может рассматриваться как мера материальной ответственности, поскольку материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами. Следовательно, закон об образовании и есть специальный федеральный закон, устанавливающий повышенную ответственность.

В случае, когда договор о целевом обучении заключает лицо, не состоящее в трудовых отношениях, статья 249 Трудового кодекса РФ в силу ее диспозитивности также позволяет устанавливать иной размер возмещения соглашением об обучении. Обязанность выплатить штраф возлагается на обучаемого подпунктом «е» пункта 5 типовой формы договора о целевом обучении.

Не имеет аналогов в действующем законодательстве о труде нормативное положение, согласно

которому орган или организация, направившие гражданина на целевое обучение, в случае неисполнения обязательства по его трудоустройству выплачивают ему компенсацию в двукратном размере расходов, связанных с предоставлением ему мер социальной поддержки. Предложения по определению в Трудовом кодексе РФ аналогичной ответственности работодателя неоднократно высказывались специалистами по трудовому праву, однако так и не нашли поддержки у законодателя, что, на наш взгляд, несколько снижает степень защищенности интереса потенциального работника в трудоустройстве.

Существенными особенностями отличается порядок расторжения договора о целевом обучении. Согласно пункту 13 Правил заключения и расторжения договора о целевом приеме и договора о целевом обучении договор расторгается по соглашению сторон (в том числе в связи с отчислением гражданина из образовательной организации), в связи с обстоятельствами, не зависящими от воли гражданина и образовательной организации, в том числе в связи с ликвидацией образовательной организации, органа или организации, смертью гражданина, а также в судебном порядке.

Расторжение договора в судебном порядке не применяется к договорам, регулируемым трудовым правом. Такая процедура предусмотрена для договоров гражданско-правового характера. В силу части 2 статьи 452 Гражданского кодекса РФ требование о расторжении договора может быть заявлено стороной в суд только после получения отказа другой стороны на предложение изменить или расторгнуть договор либо неполучения ответа в срок, указанный в предложении или установленный законом либо договором, а при его отсутствии – в тридцатидневный срок. Значит, законодатель полагает необходимым применение к договору о целевом обучении норм Гражданского кодекса РФ, тем более что соответствующая глава 6 федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», именуемая «Основания возникновения, изменения и прекращения образовательных отношений», не содержит каких-либо правил о возможном применении положений трудового законодательства.

Не следует упускать из виду и распространенный в юридической науке взгляд на образовательное право как комплексную отрасль законодательства. Термин «правоотношения в сфере образования» охватывает ряд самостоятельных правоотношений, обеспечивающих организацию образовательного процесса и оказание образовательных услуг. Если

целью образовательных правоотношений является освоение обучающимся содержания образовательных программ, то целью иных правоотношений в сфере образования, которые (по аналогии с трудовым правом) можно именовать правоотношениями, непосредственно связанными с образовательными, «является создание условий для реализации права граждан на образование» [5].

Если в основу отнесения договоров к предмету той или иной отрасли права положить цель их заключения, то следует признать, что договор о целевом обучении может быть отнесен к разновидности договора об обучении, право на заключение которого закреплено статьей 197 Трудового кодекса РФ, так как он заключается для удовлетворения потребности работодателя в высококвалифицированных кадрах. Однако для распространения на данные отношения положений Трудового кодекса РФ следует внести некоторые дополнения в действующее законодательство.

В первую очередь предлагаем включить в Трудовой кодекс РФ общие положения о договоре об обучении как собирательном понятии, дифференцируемом в зависимости от особенностей реализации работником права на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Кроме того, следует дополнить статью 56 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» правовой нормой следующего содержания: «В части, не урегулированной настоящим федеральным законом, к отношениям сторон, основанным на договоре о целевом обучении, применяется трудовое законодательство».

#### Литература

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.
2. Постановление Правительства РФ от 19 сентября 1995 г. № 942 «О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием» // Собрание законодательства РФ. 1995. № 39. Ст. 3777 (утратило силу).
3. Лушикова М.В., Лушиков А.М. Очерки теории трудового права. – СПб.; 2006.
4. Постановление Правительства РФ от 27 ноября 2013 г. № 1076 «О порядке заключения и расторжения договора о целевом приеме и договора о целевом обучении» // Собрание законодательства РФ. 2013. № 48. Ст. 6279.
5. Ходырев П.М. Правоотношения в сфере образования: опыт конструирования теоретической модели // Юридическая наука. 2012. № 4.