

О ТРУДОПРАВОВЫХ ПРИЗНАКАХ ДОГОВОРА О ЦЕЛЕВОМ ОБУЧЕНИИ

Новикова Наталья Викторовна

Доцент кафедры правовых дисциплин и методики преподавания
Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета (Пермь),
кандидат юридических наук, доцент, e-mail: novikova@pspu.ru

Статья посвящена актуальным изменениям в законодательстве Российской Федерации о целевой подготовке кадров для удовлетворения потребностей работодателей в специалистах со средним профессиональным или высшим образованием. Поднимается вопрос о правовой природе договора о целевом обучении, который сравнивается с ученическим договором. Доказывается, что договор о целевом обучении относится к сфере трудового права и при разрешении споров к соответствующим правоотношениям должны применяться нормы трудового законодательства.

Ключевые слова: договор о целевом обучении, ученический договор, формы целевой подготовки кадров в интересах работодателей, отношения по трудоустройству

ON THE LABOUR-LAW ATTRIBUTES OF A CONTRACT ON TARGETED TRAINING

Novikova Natal'ya

Associate professor, Perm State Humanitarian-Pedagogical University (Perm),
candidate of legal sciences,
e-mail: novikova@pspu.ru

The article is devoted to the current amendments to the Russian legislation on targeted training aimed at meeting the employers' needs in specialists with secondary vocational or higher education. It raises the issue of the legal nature of a contract on targeted training, which is compared with an apprenticeship contract. It is proved that the contract on targeted training is in the field of labour law, therefore, the relevant legal relations should be regulated by labour-law norms.

Key words: contract on targeted training, apprenticeship contract, forms of targeted training in the interest of employers, employment relations

Договор о целевом обучении – новый по названию и содержанию, но сложившийся еще в период плановой экономики России вид договоров, опосредующий отношения между образовательными организациями, гражданами, органами государственной и муниципальной власти по поводу удовлетворения потребностей работодателей в высококвалифицированных кадрах со средним или высшим профессиональным образованием за счет бюджетных средств.

Такие договоры ранее именовались договорами о целевой контрактной подготовке, а суть системы обучения заключалась в плановой подготовке кадров для бюджетных организаций и государственной и муниципальной службы. Система обучения регулировалась нормативными правовыми актами подзаконного уровня: постановлением Правительства РФ от 19 сентября 1995 г. № 942 «О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием» и совместным постановлением Минтруда РФ № 73 и Госкомвуза РФ № 7 от 27 декабря 1995 г. «О типовых контрактах между студентом и учебным заведением высшего (среднего) профессионального образования, студентом и работодателем, заключаемых в рамках целевой контрактной подготовки специалистов с высшим и средним профессиональным образованием».

К 1995 г. сложился следующий механизм целевой контрактной подготовки специалистов. Федеральные органы исполнительной власти, в ведении которых находились образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования, по согласованию с Государственным комитетом РФ по высшему образованию ежегодно определяли объемы целевой контрактной подготовки специалистов. После этого образовательные учреждения получали задания на целевую контрактную подготовку специалистов в пределах выделенных контрольных цифр приема студентов на обучение за счет средств федерального бюджета на основе предложений (заявок) федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ и образовательных учреждений. Контингент обучающихся в рамках целевой контрактной подготовки специалистов формировался на добровольной основе путем заключения контрактов между студентом и учебным заведением. В соответствии с контрактом студент был обязан заключить по предложению ректора (директора) учебного заведения контракт с конкретным работодателем на срок до трех лет после окончания учебного заведения при условии предоставления ему работы, соответствующей уровню и профилю профессиональной подготовки, а также материального и, при необходимости, жилищного обеспечения. Успевающие студенты получали на общих основаниях государственную стипендию; дополнительно им могли предоставляться пособия, льготы по оплате проживания в общежитиях, коммунальных и бытовых услуг за счет средств учебного заведения и (или) будущего работодателя на условиях, определенных контрактами. Однако, как правило, материальная поддержка студентов ограничивалась государственными стипендиями, поскольку бюджет направивших на обучение органов государственной и муниципальной власти, а также организаций не предусматривал такие расходы. Студенты, обучавшиеся по договорам о целевой контрактной подготовке, обладали рядом преимуществ по сравнению с другими студентами: поступление в образовательные организации вне общего конкурса, гарантированное трудоустройство после обучения.

Несмотря на то что эта система зарекомендовала себя как устойчивый механизм участия государства в подготовке за свой счет кадров для удовлетворения потребностей в них работодателей, она имела два недостатка:

1) действовавшее в то время законодательство не предусматривало ответственности ни органов власти, заключивших контракт, ни работодателей за неисполнение обязанности трудоустроить выпускника по полученной специальности. Ответственность могла носить только договорный характер, поэтому, как правило, условие об этом в контракты не включалось;

2) постановлением Правительства РФ от 19 сентября 1995 г. № 942 «О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием» предусматривалась ответственность студента за отказ от выполнения контракта. Если студент отказывался без уважительных причин трудоустроиться к работодателю, то он обязан был возместить учебному заведению и работодателю до получения диплома затраты, связанные с установлением ему государственной стипендии, других социальных пособий (доплат) и льгот. От возмещения затрат освобождались студенты, перечисленные в п. 7 постановления. Однако фактически данная обязанность носила моральный характер, поскольку ни образовательные организации, ни работодатели, ни направившие на обучение органы государственной и муниципальной власти не несли затрат на целевую контрактную подготовку. Это были средства соответствующего бюджета, а правовой механизм возмещения затрат в бюджет не был определен. Следовательно, если выпускник не трудоустроивался по полученной специальности, то государство несло материальные убытки, а работодатели – кадровые.

Указанные недостатки вызывали множество нареканий в адрес системы целевой контрактной подготовки специалистов. Не случайно в Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ об образовании) появилась ст. 56, в которой законодатель термин «договор о целевой контрактной подготовке» заменил термином «договор о целевом обучении», ввел понятия целевого приема и целевого обучения, разделив их процедуру. Также законодатель предпринял попытку сбалансировать ответственность гражданина и его будущего работодателя по договору о целевом обучении, определить существенные условия

такого договора, позволил заключать договоры не только органам государственной и муниципальной власти в интересах государственных (муниципальных) организаций, но и другим лицам, за исключением индивидуальных предпринимателей. Порядок заключения договоров о целевом приеме и целевом обучении, а также их типовые формы были утверждены постановлением Правительства РФ от 27 ноября 2013 г. № 1076 «О порядке заключения и расторжения договора о целевом приеме и договора о целевом обучении». Нормы о целевом приеме и целевом обучении предусмотрены также Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 30 октября 2018 г.) «О государственной гражданской службе Российской Федерации». В соответствии с ним органы государственной власти проводят конкурсный отбор среди граждан, которые желали бы заключить договор о целевом обучении и в дальнейшем проходить службу. Этот механизм целесообразно распространить на всех работодателей, а не только в сфере государственной службы.

1 января 2019 г. вступила в силу новая редакция ст. 56 ФЗ об образовании¹. Внесенные в нее изменения были направлены на повышение эффективности правового регулирования отношений в сфере подготовки кадров для удовлетворения потребностей работодателей с учетом рыночных реалий и затруднений, возникавших при реализации договора о целевом обучении. Отметим эти изменения.

1. Законодатель отказался от терминов «целевой прием» и «договор целевого приема», оставив только термин «целевое обучение» и определив существенные условия соответствующего договора.

2. Договор о целевом обучении теперь могут заключать индивидуальные предприниматели, поскольку они также испытывают потребность в высококвалифицированных кадрах со средним профессиональным и высшим образованием.

3. Договор о целевом обучении могут заключать как лица, поступающие в образовательные организации на первый курс, так и те, кто уже учится по программам среднего профессионального или высшего образования, т. е. студенты любого курса.

4. Договор о целевом обучении может быть двух- или многосторонним: гражданин и заказчик целевого обучения; гражданин, заказчик целевого обучения, организация, осуществляющая образовательную деятельность, и (или) организация, в которую будет трудоустроен гражданин после обучения (будущий работодатель). При этом правом на обучение за счет бюджетных ассигнований бюджетной системы по программам высшего образования могут воспользоваться только те граждане, которые заключили договор о целевом обучении с заказчиками, перечисленными в ч. 1 ст. 71.1 ФЗ об образовании (органы власти и лица, которые либо полностью, либо частично финансируются за счет бюджета).

5. Уточнены взаимные обязательства и ответственность заказчика и гражданина. Заказчик целевого обучения теперь обязан предусмотреть в договоре о целевом обучении меры поддержки, в том числе меры материального стимулирования гражданина, определить срок его трудоустройства и место осуществления трудовой деятельности в соответствии с полученной квалификацией. В случае неисполнения обязательства по трудоустройству заказчик выплачивает гражданину компенсацию в размере трехкратной среднемесячной начисленной заработной платы в соответствующем субъекте РФ, на территории которого он должен был быть трудоустроен, на дату отчисления из образовательной организации в связи с завершением обучения. Гражданин обязан освоить образовательную программу с возможностью ее изменения и (или) формы обучения по согласованию с заказчиком, трудоустроиться в срок, указанный в договоре, и отработать не менее трех лет после обучения. За неисполнение этих обязанностей гражданин обязан возместить заказчику расходы, связанные с предоставлением мер поддержки.

6. Расширен круг отношений, опосредованных договорами о целевом обучении: это может быть обучение гражданина в образовательной организации как на бюджетной основе, так и на внебюджетной (платной) основе за счет средств заказчика. Если обучение проводится на бюджетной основе, гражданин вправе получать государственную стипендию (академическую или социальную); в другом случае стипен-

¹ Федеральный закон от 3 августа 2018 г. № 337-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части совершенствования целевого обучения».

дия может выплачиваться за счет средств заказчика в соответствии с договором о целевом обучении.

Обращение к генезису правового регулирования отношений по целевой подготовке кадров и содержания договора о целевом обучении вызвано неопределенностью правовой природы данного вида договора, поскольку неясно, в предмет какой отрасли права входят соответствующие правоотношения. С одной стороны, можно утверждать, что договор о целевом обучении относится к сфере административного права, поскольку он регулируется законодательством об образовании; стороной договора выступают органы государственной или муниципальной власти; финансовой основой является соответствующий бюджет бюджетной системы Российской Федерации. С другой стороны, в договоре о целевом обучении прослеживаются гражданско-правовые признаки: используется понятийный аппарат гражданского права («заказчик обучения», «существенные условия договора», «штраф»); предусмотрен возмездный характер обучения в том случае, если заказчиком является частная организация или индивидуальный предприниматель, которые выплачивают образовательной организации стоимость обучения будущего работника. Однако представляется, что критерием отнесения договора о целевом обучении к той или иной отрасли права должны выступать не законодательство и используемый понятийный аппарат, а сущность правоотношений, их цель и содержание.

Исторически сложившаяся цель анализируемого договора, как было указано, заключается в удовлетворении потребностей работодателя в кадрах с определенным уровнем образования (квалификацией), с одной стороны, и в удовлетворении потребностей гражданина в гарантированном трудоустройстве к конкретному работодателю в соответствии с полученной квалификацией – с другой. Содержание договора составляют взаимные права и обязанности будущего работодателя и будущего работника, связанные с обучением в образовательной организации по определенной образовательной программе, а также последующим трудоустройством и отработкой. При этом образовательная организация, в которой проводится обучение, обязана учитывать предложения заказчика при организации практики, что в очередной раз подчеркивает целевой характер обучения в интересах конкретного работодателя. Указанные цель и содержание совпадают с целями и содержанием отношений по трудоустройству у данного работодателя, входящими в предмет трудового права (ст. 1 ТК РФ), а также имеют много общего с ученическими правоотношениями.

Ученичество как способ передачи профессиональных знаний и навыков в сфере трудовой деятельности известно еще с древних времен. В России ученичество приобрело форму подготовки кадров из числа лиц, не имеющих профессионального образования, чаще всего молодежи, на учебной базе работодателя (в школах фабрично-заводского ученичества, учебных бригадах и мастерских). Первые нормы об ученичестве нашли отражение в Кодексе законов о труде РСФСР 1922 г. и только к 2001 г. (к моменту принятия ТК РФ) образовали самостоятельный институт трудового права¹. Ученики в процессе обучения приобретали, как правило, рабочую квалификацию под руководством более опытных работников, учились у них мастерству.

Ученические правоотношения сегодня входят в предмет трудового права. Они либо предшествуют собственно трудовому отношению, если ученический договор заключается между работодателем и лицом, ищущим работу, либо существуют параллельно, если ученический договор заключается с работником. В соответствии со ст. 198 ТК РФ ученический договор, заключенный с работником, является дополнительным к трудовому договору, а вот природу договора с лицом, ищущим работу, законодатель не определяет. Не случайно в научной литературе возникали дискуссии по поводу гражданско-правовой природы ученического договора, особенно в тот период, когда ст. 198 ТК РФ в утратившей силу редакции прямо называла такой договор гражданско-правовым. Л. Ю. Бугров такой подход законодателя считал недоразумением и настаивал на трудово-правовой природе ученического договора².

В связи с тем что цели и содержание ученических правоотношений и отношений по целевой подготовке кадров совпадают, возникает мысль о том, что ученический до-

¹ Подробнее см.: Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006. С. 179–192.

² Бугров Л. Ю. Трудовой договор в России и за рубежом. Пермь, 2013. С. 165.

говор с лицом, ищущим работу, и договор целевого обучения – это одинаковые по своей правовой природе договоры, совмещающие элементы образования и труда. В судебной практике встречаются решения, подтверждающие эту мысль.

Например, апелляционным определением Суда Еврейской автономной области от 26 декабря 2014 г. по делу № 33-661/2014 решение суда первой инстанции было оставлено без изменений. В решении суд отказал истцу (ОАО «РЖД») в удовлетворении иска о взыскании расходов на подготовку по программе высшего образования студента Ф., который был обязан трудоустроиться и отработать после обучения у истца, по той причине, что истец не предоставил Ф. работу (должность) по полученной специальности. Предлагаемые варианты трудоустройства не соответствовали полученному образованию. Суд, анализируя договор о целевом обучении, сослался в мотивировочной части на ст. 198 и 207 ТК РФ, тем самым фактически признав однородность двух договоров.

Аналогичная позиция изложена в апелляционном определении Хабаровского краевого суда от 15 августа 2014 г. по делу № 33-5031/2014, в котором суд, анализируя договор о подготовке специалиста с высшим образованием, сослался на положения ст. 198, 199, 207, 249 ТК РФ. На их основании с ответчика Ю. взысканы расходы на обучение, которое понесло ОАО «ДГК» из-за того, что Ю. не исполнил обязательство по трудоустройству и отработке.

Апелляционным определением Свердловского областного суда от 17 января 2017 г. по делу № 33-243/2017(33-23037/2016) решение суда было оставлено без изменения; суд принял сторону ответчика (выпускника вуза) по причине пропуска срока исковой давности, предусмотренного трудовым законодательством. Между Следственным управлением по Кировской области (истцом), Л. (ответчиком) и Уральским государственным юридическим университетом был заключен договор о подготовке студента в Институте прокуратуры УрГЮУ с последующим трудоустройством в органы прокуратуры РФ. По условиям договора образовательное учреждение обязалось обеспечить целевую специальную подготовку ответчика прокурорско-следственной направленности сверх государственного стандарта, начиная с первого курса, а истец – трудоустроить ответчика после получения диплома о высшем образовании. В свою очередь ответчик обязался пройти обучение, а после его завершения отработать в Следственном управлении по Кировской области не менее пяти лет, а также возместить расходы, понесенные на целевую подготовку в случае неисполнения взятых на себя обязательств. После окончания образовательного учреждения Л. к работе в Управлении не приступил.

Разрешая спор, суд пришел к выводу, что к возникшим между сторонами отношениям подлежат применению нормы трудового (ч. 2 ст. 392 ТК РФ), а не гражданского законодательства. Истец же свою позицию выстраивал на том, что договор о специальной подготовке студента носит гражданско-правовой характер и возникшие из него отношения подлежат регулированию нормами гражданского права (ст. 309, 310 ГК РФ). Не согласился суд первой инстанции и с доводами истца о том, что ответчик на момент заключения договора не состоял в трудовых (служебных) отношениях с Управлением, в связи с чем к правоотношениям сторон должны применяться нормы гражданского законодательства, а не трудового. Эти доводы суд признал основанными на неверном толковании норм материального права, в том числе ст. 198 ТК РФ, согласно которой работодатель имеет право заключать ученический договор как с работником данной организации, так и с лицом, ищущим работу, а также положений ст. 205 ТК РФ, предусматривающих распространение на учеников трудового законодательства, включая законодательство об охране труда. Заключенный между сторонами договор и вытекающие из него обязательства, в том числе обязанность ответчика возместить расходы на его обучение, основаны на положениях гл. 32 ТК РФ (ст. 198–208). В силу ч. 2 ст. 392 ТК РФ (в редакции, действовавшей на момент спорных правоотношений) работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение *одного года* со дня обнаружения причиненного ущерба. Если работодатель пропустил срок для обращения в суд, суд вправе отказать в иске.

Конечно, вряд ли можно согласиться с полным отождествлением судами договора о целевом обучении с ученическим договором, но они действительно имеют общие

трудоправовые признаки. Не случайно К. Н. Гусов предлагал делить индивидуальные договоры в сфере труда на договоры о трудовой и об учебно-трудовой деятельности¹. В доктрине трудового права устоялась позиция о том, что ученический договор относится к «иным индивидуальным договорам и соглашениям в сфере труда»². Критериями такого правопонимания выступает субъектный состав ученического договора (работник или лицо, ищущее работу, и работодатель), а также неразрывная связь с трудовым договором. В частности, утверждается, что дополнительные индивидуально-договорные соглашения производны от трудового договора и «существуют во временных границах постольку, поскольку существует сам трудовой договор»³.

Если ученический договор заключается с работником, то приведенные аргументы не вызывают вопросов. В ситуации, когда ученический договор заключается с лицом, ищущим работу, никто не оспаривает его учебно-трудовой (образовательно-трудовой) характер, хотя трудового договора еще нет, он возникнет в будущем. Так почему нельзя утверждать, что договор о целевом обучении, заключаемый между работодателем и гражданином (или работником), также обладает всеми указанными признаками? Лишь потому, что обучение проводит не сам работодатель, а образовательная организация? Полагаем, что нет. Несмотря на то что договор о целевом обучении регулируется ФЗ об образовании, а ученический договор – ТК РФ, их цель и сущность совпадают. Чтобы подчеркнуть эту связь, желательно дополнить ТК РФ нормой о том, что работодатель вправе заключать договоры о целевом обучении с лицами, ищущими работу, работниками в соответствии с законодательством об образовании.

Признание договора о целевом обучении договором из сферы трудового права способствовало бы и совершенствованию правового регулирования ученического договора. В настоящий момент в ст. 199 ТК РФ не предусмотрены обязанность работодателя трудоустроить ученика после обучения и ответственность за ее нарушение, тогда как заказчику целевого обучения соответствующая обязанность вменяется. Заказчик целевого обучения обязан трудоустроить гражданина по полученной квалификации не позднее срока, установленного договором о целевом обучении, с указанием места осуществления трудовой деятельности (ч. 2 ст. 56 ФЗ об образовании). В случае неисполнения этой обязанности заказчик обучения (как уже отмечалось) выплачивает гражданину компенсацию в размере трехкратной среднемесячной начисленной заработной платы в соответствующем субъекте РФ (ч. 5 ст. 56 ФЗ об образовании). Думается, что такую же обязанность и ответственность работодателя необходимо закрепить в ТК РФ, предусмотрев новую статью о правах и обязанностях работодателя, чтобы выровнять баланс интересов сторон ученического договора.

Таким образом, договор о целевом обучении – это вид договора об образовании, относящийся к договорам в сфере труда наряду с ученическим договором. Такая классификация обогащает предмет трудового права, позволяет решать практические и теоретические вопросы правового регулирования соответствующих отношений с точки зрения трудового права, создавать единые подходы к разработке понятийного аппарата, системы правовых гарантий работников (в том числе будущих, совмещающих работу с получением образования), обеспечению защиты трудовых прав работников и экономических интересов работодателей, инвестирующих в человеческие ресурсы.

Список литературы

Бондаренко Э. Н. Договоры и соглашения в сфере трудового права // Актуальные проблемы трудового права: учеб. для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов. М., 2017.

Бугров Л. Ю. Трудовой договор в России и за рубежом. Пермь, 2013.

Гусов К. Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1993.

Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006.

Социальные договоры в праве: моногр. / Н. Н. Тарусина, А. М. Лушников, М. В. Лушникова. М., 2017.

¹ Гусов К. Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1993. С. 33.

² Бондаренко Э. Н. Договоры и соглашения в сфере трудового права // Актуальные проблемы трудового права: учеб. для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов. М., 2017. С. 212.

³ Социальные договоры в праве: моногр. / Н. Н. Тарусина, А. М. Лушников, М. В. Лушникова. М., 2017. С. 45.

References

Bondarenko E. N. Dogovory i soglasheniya v sfere trudovogo prava // Aktual'nye problemy trudovogo prava: ucheb. dlya magistrów / otv. red. N. L. Lyutov. M., 2017.

Bugrov L. Yu. Trudovoi dogovor v Rossii i za rubezhom. Perm', 2013.

Gusov K. N. Dogovory o trude v trudovom prave pri formirovanii rynochnoi ekonomiki: avtoref. dis. ... d-ra jurid. nauk. M., 1993.

Lushnikova M. V., Lushnikov A. M. Ocherki teorii trudovogo prava. SPb., 2006.

Sotsial'nye dogovory v prave: monogr. / N. N. Tarusina, A. M. Lushnikov, M. V. Lushnikova. M., 2017.