

## ТРУДОВОЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

УДК 349.2

### ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ПОНЯТТЯ ТА ЗМІСТУ ДОГОВОРУ ПРО ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ НА ВИРОБНИЦТВІ

Юлія ІВАНОВА,

аспірант Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку  
Національної академії правових наук України

#### АНОТАЦІЯ

У статті проведено теоретико-правовий аналіз правовідносин професійного навчання на виробництві та досліджено їх співвідношення з трудовими правовідносинами, виявлено головну відмінність правовідносин навчання на виробництві від трудових правовідносин. З урахуванням юридичної доктрини визначено поняття договору про професійне навчання працівників на виробництві та його умови. Проаналізовано основні дискусійні питання щодо змісту договору про професійне навчання на виробництві.

**Ключові слова:** правовідносини навчання на виробництві, договір про професійне навчання на виробництві, умови укладення договору про професійне навчання на виробництві.

#### THEORETICAL-LEGAL ANALYSIS OF CONCEPT AND CONTENT OF THE WORK-TRAINING CONTRACT

Yuliia IVANOVA,

Postgraduate Student of Scientific and Research Institute of Providing Legal Framework  
for the Innovative Development  
of National Academy of Law Sciences of Ukraine

#### SUMMARY

The article provides theoretical analysis of legal relations during professional training at the manufacturing facilities and investigates how it correlates with labour law. The article defines the main difference in employer's and employee's legal relationships during apprenticeship and their regular labor relations. Based on the legal doctrine the concept of workers' vocational training agreement and its conditions has been defined. The main questions about the vocational training contract at the manufacturing facilities have been raised for analysis.

**Key words:** legal relations of professional training at the manufacturing facilities; a workers' vocational training agreement at the manufacturing facilities, conditions of workers' vocational training agreement at the manufacturing facilities.

**Постановка проблеми.** Кодекс законів про працю України містить перелік основних трудових прав працівників, серед яких і право працівника на професійне навчання. Положення про учнівський договір були містилися у КЗпП 1922 р., але в чинному КЗпП 1971 р. вони відсутні. Оскільки цей Кодекс давно не відповідає сучасним реаліям та потребує суттєвих змін, Верховною Радою України розроблено проект Трудового кодексу від 27.12.2014 р., в якому глава 2 книги 5 присвячена підготовці, перепідготовці та професійному навчанню працівників. Однак у жодному із цих документів не визначено поняття договору про професійне навчання на виробництві, що слід визнати прогалиною в законодавстві.

**Актуальність теми.** На підтримку дослідження цієї теми необхідно звернутися до доктрини трудового права. Найбільший вклад у дослідження правовідносин із навчання на виробництві внесли В.М. Догадов, І.І. Саркісбекова, О.В. Смирнов, Ю.П. Орловський, О.С. Пашков, О.І. Ставцева, К.П. Уржинський. Поняття учнівського договору розглядали у своїх працях В.М. Артёмова, Ю.П. Орловський, О.В. Смирнов, О.С. Пашков, К.П. Уржинський, О.Ф. Трошин. Серед сучасних науковців слід виділити таких учних, як Є.Р. Брюхіна, В.Г. Глебов, К.О. Голікова, К.М. Гусов, І.В. Занданов, В.Д. Мартинюк, А.О. Мовчан.

**Метою дослідження** є з'ясування значення правовідносин виробничого навчання як передумови укладення договору про професійне навчання на виробництві, визначення поняття договору про професійне навчання на виробництві та його змісту.

**Виклад основного матеріалу.** Для організації професійної підготовки та перепідготовки працівників на виробництві укладається окремий договір, який тісно пов'язаний із трудовим договором і є передумовою виникнення трудових правовідносин між учнем і роботодавцем. Відповідно до п. 2.3 Положення про професійне навчання працівників на виробництві затверджене спільним наказом Міністерства праці та соціальної політики України і Міністерства освіти і науки України від 26.03.2001 р. № 127/151, первинна професійна підготовка робітників на виробництві здійснюється із числа осіб, які зараховані на роботу до роботодавця учнями [1]. У радянський період таким договором був учнівський договір. Оскільки про окремий договір підготовки працівників на виробництві нічого не зазначено, ми вважаємо, що *правовідносини навчання на виробництві існують у правовій формі договору про навчання.*

Відповідно до ст. 325 Проекту Трудового кодексу України роботодавець і працівник можуть укласти угоду, якою визначаються їхні взаємні права та обов'язки, пов'язані з

професійною підготовкою, перепідготовкою та підвищенням кваліфікації працівника без припинення трудових відносин [2]. Зі змісту цієї статті вбачається, що саме «угода», на яку вказує законодавець, і є договором про професійне навчання працівників на підприємстві.

За часів СРСР усі особи, які мали на меті отримати нову спеціальність на підприємстві, уклали, як правило, учнівський договір. Учнівством уважалось виробниче навчання, тобто навчання безпосередньо на виробництві. На практиці навчання проводилось у двох організаційно-правових формах: – отримання нової професії (спеціальності) на основі учнівського договору, незалежно від того, чи особа працює на цьому ж підприємстві, чи на іншому, або вперше вступає в правовідносини навчання; – підвищення кваліфікації, яке здійснювалось без укладення додаткового договору та відбувалось за ініціативою роботодавця без відриву від роботи [3, с. 69].

Науковці, які досліджували правовідносини навчання, розглядали різні концепції. Так, одні вважали, що правовідносини навчання на виробництві є трудовими (В.М. Догадов, І.І. Саркісбекова, Ю.П. Орловський, К.П. Уржинський). Інші висловлювали позицію, що правовідносини навчання на виробництві є окремим видом правовідносин, але мають спільні ознаки з трудовими (О.С. Пашков, О.І. Ставцева, С.О. Сільченко), а деякі навіть протиставляли правовідносини навчання трудовим (О.В. Смирнов).

Оскільки трудові правовідносини і правовідносини навчання мають спільні риси, то Ю.П. Орловський розглядав учнівський договір не тільки як підставу виникнення правовідносин виробничого навчання, але й договір, який є передумовою трудових правовідносин [3, с. 78].

О.С. Пашков вважав, що правовідносини виробничого учнівства нерозривно пов'язані з трудовими правовідносинами, які виникають між працівником і певним підприємством. Він виділяв ознаки, які характеризують зв'язок учбово-трудова правовідносин і предмета трудового права, а саме: учень, який є членом колективу працівників підприємства, самостійне виконання праці на робочому місці та виплата винагороди [4, с. 88].

Схожих поглядів дотримувалася О.І. Ставцева. Вона розглядала концепцію двох видів правовідносин: відносини учнівства і трудових відносин, а також передбачала укладення двох договорів – трудового й учнівського. Передумовою навчання на виробництві, на її погляд, є правовідносини навчання, які існують у рамках трудових правовідносин. Помилково розділяти в період навчання правовідносини на трудові та учбові тому, що вони нерозривно пов'язані та взаємно одні одних доповнюють [4, с. 16]. О.С. Пашков ставився критично до такої думки, однак, незважаючи на це, обидві концепції не знайшли достатнього обґрунтування.

Навпаки, О.Ф. Трошин вважає, що не має потреби укладати договір учнівства окремо від трудового договору. На його думку, правовідносини учнівства є єдиним різновидом трудових правовідносин, і саме їх наявність обумовлює специфіку правового положення працівника в період навчання, а не наявність правовідносин із приводу навчання разом із трудовими правовідносинами [5, с. 15]. Ми не згодні з поглядами О.Ф. Трошина і вважаємо, що договір про навчання на виробництві (учнівський договір) є окремим видом договору, який є додатковим щодо трудових правовідносин, оскільки не кожні трудові правовідносини на виробництві мають доповнюватись правовідносинами навчання, а лише за необхідності проходження підготовки або перепідготовки.

На думку А.О. Мовчан, учнівський договір без відриву від виробництва є додатковим по відношенню до трудового договору і регулюється трудовим законодавством та іншими актами, в яких містяться норми трудового договору. На підтвердження своєї позиції науковцем наведений приклад відповідальності учня за відмову від укладення трудового

договору після завершення навчання, що регулюється нормами трудового права [6, с. 258].

Зв'язок правовідносин навчання з трудовими правовідносинами є складним, він охоплює елементи навчання і праці. Головний обов'язок учня – отримати спеціальність, а праця є засобом реалізації навчання. Правовідносини навчання на виробництві характеризуються укладенням трудового договору з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку. Отже, саме зазначені ознаки стали суттєвими для науковців, які вважають, що учнівський договір є видом трудового договору.

*Головною відмінністю правовідносин навчання від трудових правовідносин є те, що функцією трудових правовідносин є виконання роботи за спеціальністю, а правовідносини учнівства спрямовані на оволодіння працівником теоретичних знань та практичних навичок, отримання спеціальності, за якою особа буде працювати на даному підприємстві після завершення навчання. Змістом правовідносин учнівства є отримання знань, умінь і навичок, що регулюються нормами трудового права, тому основним обов'язком учня є навчання нової спеціальності.*

Також слід додати, що трудові правовідносини характеризуються наявністю міри праці, яку працівник повинен виконати. Оскільки, навчаючись на виробництві, учень має на меті отримання нової спеціальності у встановлений строк, сторони при укладенні договору обумовлюють не трудову, а учбово-трудова функцію. Після проходження кваліфікованого іспиту особа отримує спеціальність, тому її обов'язки як учня завершуються, але виникають обов'язки як працівника щодо виконання роботи за отриманою спеціальністю. Таким чином, *у зміст договору про навчання на виробництві закладені умови існування трудових правовідносин, тому договір про професійне навчання (учнівський договір) є передумовою виникнення трудових правовідносин на виробництві.*

Наступним дискусійним питанням є визначення поняття договору про професійне навчання працівників на виробництві. Оскільки в чинних нормативних актах законодавець не визначив цього поняття, слід звернутися до правової доктрини часів СРСР.

Розглядали поняття учнівського договору і давали схожі визначення такі науковці, як Ю.П. Орловський, О.С. Пашков, К.П. Уржинський, О.Ф. Трошин. Вони писали, що розглядати договір про професійне навчання на виробництві як різновид трудового договору є односторонньою характеристикою, яка не розкриває в повному обсязі специфічні ознаки цього договору.

Свого часу у своєму дисертаційному дослідженні Ю.П. Орловський визначив поняття учнівського договору, але пізніше в монографії 1983 року він деталізував обов'язки сторін учнівського договору, а також змінив сторону учня на сторону учня-працівника у відповідності до навчально-виробничої функції.

К.П. Уржинський вважав, що учнівський договір є угодою, в силу якої одна сторона (учень) зобов'язується впродовж визначеного строку навчитися спеціальності за допомогою трудової діяльності та теоретичних знань, а інша сторона (підприємство) – організувати навчання, створити необхідні умови навчання, виплачувати винагороду, а також забезпечити роботою після закінчення навчання певної спеціальності або кваліфікації [7, с. 12]. Визначення К.П. Уржинського піддає критиці О.Ф. Трошин: по-перше, теоретичні заняття і є трудовою діяльністю працівника, доречно зазначити обов'язок працівника навчатися теорії та виконувати практичні завдання, оскільки краще б виділялась цільова спрямованість під час виконання робіт працівником; по-друге, К.П. Уржинський не виділяв обов'язок робітника працювати на підприємстві після завершення навчання.

Оскільки поняття професійного навчання працівника на виробництві визначає обов'язкові умови договору, то має місце відмінність визначень серед науковців.

Є.Р. Брюхіна в дисертаційному дослідженні пропонує таке поняття: учнівський договір – це угода між учнем і роботодавцем, згідно з якою учень зобов'язується впродовж обумовленого сторонами строку засвоїти нову професію, спеціальність, кваліфікацію, відпрацювати в роботодавця за трудовим договором протягом терміну, встановленого учнівським договором, а у випадку неналежного виконання договору учень може бути притягнутий до відповідальності, яка визначена нормами трудового законодавства, колективним договором або угодою, а також локальними нормативними актами; роботодавець зобов'язується організувати професійне навчання, підготовку, перепідготовку учня відповідно до норм трудового законодавства та умов договору або угоди, своєчасно і в повному обсязі виплачувати винагороду, до якою відносять стипендію та оплату праці за роботу, що була виконана на практичних заняттях за завданням роботодавця [8, с. 137].

Більшість науковців уважали учнівський договір двосторонньою угодою, однак О.В. Смирнов пропонував тристоронній характер зобов'язань: учня, осіб, що навчають, та адміністрації [9, с. 205]. Однак така думка не знайшла підтримки.

У наш час Є.Р. Брюхіна зробила висновок, що тристоронній характер має право існувати між учнем, роботодавцем і організацією, що здійснює навчання, якщо роботодавець не має власної бази для навчання, тобто працівник навчається з відривом від виробництва. Свою думку вона доводила так: у випадку дострокового припинення правовідносин із роботодавцем відбувається розірвання договору про професійне навчання на виробництві, тому роботодавець не буде продовжувати оплату навчання, а організація, що здійснює навчання, – продовжувати навчати працівника. Існує можливість укладення цивільно-правового договору на виконання навчальних послуг між працівником і навчальною організацією та учнівського договору між працівником і роботодавцем за умови, якщо навчальні послуги оплачує роботодавець, а також правовідносини навчання працівника за рахунок роботодавця мають зв'язок із трудовими.

Ми не підтримуємо обґрунтування тристороннього характеру правовідносин навчання і вважаємо, що договір про навчання на виробництві має двосторонній характер незалежно від того, чи він здійснюється з відривом від виробництва, чи без відриву від виробництва.

Роботодавці можуть укладати договори з навчальними закладами та іншими юридичними особами про підготовку і перепідготовку своїх працівників. Умови та порядок укладення таких договорів визначаються в колективному договорі, угодах і трудовому договорі.

Ми пропонуємо власне визначення договору про професійне навчання, яке має бути закріплене у Проекті ТК України, а також у підзаконних нормативних актах, які регламентуватимуть професійне навчання працівників:

Так, *договором про професійне навчання на виробництві* слід визнати угоду між учнем і роботодавцем, в якій одна сторона – учень – зобов'язується сумлінно навчатися новій професії (спеціальності), або проходити перепідготовку у встановлений строк, дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку, а друга сторона – роботодавець – зобов'язується організувати навчання, створити необхідні умови навчання, оплатити винагороду у вигляді стипендії за навчання та заробітної плати, а також після завершення навчання забезпечити учня робочим місцем.

Змістом договору про професійне навчання на виробництві є умови, які поділяються на обов'язкові та додаткові.

Умови, які мають бути визначені в договорі про професійне навчання (обов'язкові умови), – це взаємні умови учня і роботодавця, щодо яких досягнуто угоди між сторонами договору та відсутність яких означає відсутність укладеного договору. Наявність додаткових умов (факультативних) не є обов'язковою умовою під час укладення договору, але вони не можуть погіршувати становище працівника порівняно із законодавством про працю.

Радянські науковці В.М. Артьомова, Ф.М. Левіант, О.С. Пашков та К.П. Уржинський до обов'язкових умов під час укладення учнівського договору відносили: згоду на навчання-прийняття учня та місце проведення навчання; визначення спеціальності, за якою учень буде проходити підготовку або перепідготовку, тобто його навчально-трудова функція; форму навчання і час початку навчання.

Найбільш дискусійним питанням обов'язковості умов договору про навчання є умови про необхідність відпрацювання учня в роботодавця після закінчення навчання, строк навчання і оплата навчання.

Так, І.В. Занданов, розглядаючи обов'язкові та додаткові умови договору про навчання, зробив висновок, що обов'язок учня відпрацювати в роботодавця після завершення навчання є додатковою умовою договору про навчання на виробництві [10, с. 23]. Він обґрунтував свою думку тим, що мета договору про навчання – не тільки навчання учня, а й задоволення потреб роботодавця у кваліфікованих працівниках. Тому однією з умов договору про навчання є обов'язок відпрацювати в роботодавця за трудовим договором, а в якості захисту інтересів роботодавця – повернути йому кошти, витрачені на навчання працівника у випадку порушення умов договору та звільнення. І.В. Занданов підкреслював, що мета щодо задоволення потреб роботодавця у кваліфікованих працівниках вже є досягнутою після укладення трудового договору. Тому обов'язок учня укласти трудовий договір з роботодавцем за отриманою професією, спеціальністю є обов'язковою умовою, а обов'язок відпрацювати після завершення навчання – додатковою умовою договору про навчання.

У чинному законодавстві не визначено обов'язку відпрацювати в роботодавця після закінчення професійного навчання, але обов'язковою умовою зі сторони роботодавця є надання роботи після закінчення навчання. Згідно зі ст. 206 КЗпП України робітникові, який успішно закінчив виробниче навчання, присвоюється кваліфікація відповідно до тарифно-кваліфікаційного довідника і надається робота відповідно до набутої ним кваліфікації та присвоєного розряду [11]. У ст. 318 Проекту ТК України, після успішного закінчення професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безпосередньо в роботодавця працівникові надається робота відповідно до здобутої ним професії, кваліфікації та присвоєного розряду [2].

Отже, ми вважаємо, що обов'язок учня відпрацювати в роботодавця після закінчення навчання є додатковою (факультативною) умовою договору про навчання на виробництві, оскільки: 1) норму щодо обов'язкового відпрацювання не визначено в законодавчих нормативно-правових актах; 2) наявність укладеного трудового договору, що вже зобов'язує учня продовжувати працювати в роботодавця. Наслідком надання обов'язковості могла б бути заборона прийому таких осіб на роботу на інше підприємство впродовж строку обов'язкового відпрацювання, що порушує права вибору професії та роду трудової діяльності, а також є використанням примусової праці, забороненої ст. 43 Конституції України. За статтею 5-1 КЗпП України держава гарантує всім працездатним громадянам правовий захист від необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння в збереженні роботи [11].



Строк навчання – одна з основних умов договору про навчання. В.С. Андрєєв і Ю.П. Орловський вважали, що правом зменшення терміну навчання наділений лише учень [3, с. 79]. До того ж, Ю.П. Орловський наголошував, що визначення строку навчання встановлюється в законодавчому порядку, а сторони приймають на себе обов'язки по виконанню цієї умови [12, с. 74]. Незважаючи на це, О.С. Пашков коментував, що законодавство встановлює лише максимальний строк навчання з кожної професії у зв'язку з особливостями підприємства і його зменшення можливе лише за взаємною згодою сторін [13, с. 71].

Відповідно до Положення про професійне навчання працівників на виробництві термін професійної підготовки не повинен перевищувати одного року [1]. Вважаємо, що строк професійної підготовки на виробництві є обов'язковою умовою договору про навчання і має бути погоджений між сторонами договору, однак він не повинен бути більше одного року. Строк первинної професійної підготовки працівників, які не мають необхідних знань та навичок, є найважливішою умовою дотримання розробленої та обгрунтованої тривалості навчання з кожної спеціальності, тому його скорочення, як правило, негативно позначається на якості підготовки працівників. На практиці скорочення строку навчання можливе у випадку, коли роботодавець заощаджує кошти на навчання працівника і згоден тільки на мінімальну вартість навчання, однак він не бере до уваги те, що професійна підготовка працівників є важливою складовою частиною отримання прибутку виробництва. Збільшення строку навчання можливе у випадку хвороби або призову працівника на військову службу.

Що ж стосується перепідготовки, то строк навчання також бути змінений тільки за взаємною згодою сторін. Строк професійної перепідготовки може бути скорочений у зв'язку з наявністю умінь та навичок, які учень отримав під час проходження підготовки за попередньою спеціальністю, що є «базою», яку він може використовувати для проходження подальшого навчання, а саме перепідготовки. Відповідно до Положення про професійне навчання працівників на виробництві при перепідготовці допускається скорочення до 50% навчальних програм за рахунок виключення матеріалу, вивченого раніше, з урахуванням фактичного рівня професійних знань, навичок та умінь робітників, які навчаються [1].

На підставі викладеного можна зробити висновки про доцільність доповнення законодавства, що регулює відносини з навчання, таким положенням: зміна (скорочення або збільшення) строку професійного навчання має здійснюватися тільки за взаємною згодою сторін у письмовій формі.

Розмір оплати праці працівників залежить від форми професійного навчання: з відривом від роботи, без відриву або з частковим відривом від роботи.

Відповідно до ст. 207 КЗпП України оплата праці під час професійного навчання відбувається в порядку і розмірах, що визначаються законодавством [11]. Положенням про оплату праці за час виробничого навчання, перекваліфікації або навчання іншим професіям, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 28 червня 1997 р. № 700, визначено порядок оплати праці учнів за час їх навчання та робітників за час їх перекваліфікації або навчання іншим професіям, що організовується підприємством, установою та організацією безпосередньо на виробництві. Згідно із цим Положенням для всіх робітників, крім працівників, зайнятих на підземних роботах, розмір оплати праці залежить від строку навчання. При індивідуальному навчанні, крім місячної оплати праці, нараховується заробітна плата за виготовлену придатну продукцію, а при бригадній формі навчання, починаючи з другого місяця навчання, учні забезпечуються доплатою до ста відсотків

тарифної ставки першого розряду на підприємстві з відрядного заробітку бригади.

Працівники, які навчаються із частковим відривом від виробництва, працюють на умовах неповного робочого дня, заробітна плата нараховується пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виконаного об'єму робіт. Неповний робочий час встановлюється за погодженням сторін трудового договору.

Працівнику, який проходить навчання з повним відривом від роботи, роботодавець має забезпечити середню заробітну плату як за основним місцем роботи.

Аналізуючи вищезазначене, вважаємо за необхідне зробити певні висновки.

1. Всім працівникам, які навчаються на виробництві у зв'язку з відсутністю виробничого досвіду, гарантується мінімальна заробітна плата.

2. Заробітна плата залежить від форми навчання і складності професії.

3. Порядок оплати праці поширюється не тільки на осіб, які проходять підготовку на виробництві, а також на тих, хто проходить перепідготовку, що стимулює кваліфікованих працівників навчатися новим професіям або спеціальностям.

У чинному законодавстві не визначено також змісту договору про навчання на виробництві. Однак Проект ТК України містить ст.ст. 318, 325, 327, які встановлюють права та обов'язки роботодавця і працівника щодо професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації. Вважаємо доцільним у Проекті ТК розмежувати обов'язкові та факультативні умови договору про професійне навчання і пропонуємо доповнити його таким положенням: до обов'язкових умов слід віднести визначення професії, спеціальності, кваліфікації, яку отримує учень; створення необхідних умов навчання відповідно до договору про навчання; час навчання, строк; розмір оплати в період навчання.

Додатковими умовами, які не погіршують становище учня порівняно з трудовим законодавством та локальними нормативно-правовими актами, слід визнати: обов'язок працівника відпрацювати за трудовим договором відповідно до отриманої професії, спеціальності упродовж строку, встановленого договором про навчання; обов'язок відшкодувати витрати, пов'язані з навчанням працівника, у випадку звільнення без поважних причин до закінчення терміну навчання; просування по роботі; умови забезпечення житлом тощо.

Погоджуємося з О.С. Пашковим у тому, що жоден закон, як би детально він не регулював правовідносини, не може мати вичерпний перелік на практиці [13, с. 72]. Отже, перелік додаткових умов договору про професійне навчання на виробництві має встановлюватися за взаємною згодою сторін.

**Висновки.** Для організації професійної підготовки та перепідготовки працівників на виробництві має укладатися окремий договір, який тісно пов'язаний із трудовим договором і є передумовою виникнення трудових правовідносин, – це договір про професійне навчання працівників на виробництві. Зв'язок правовідносин навчання з трудовими правовідносинами є складним, оскільки охоплює елементи навчання і праці.

У чинному трудовому законодавстві не закріплено поняття договору про професійне навчання на виробництві та основні умови його змісту. На основі розроблених правових доктрин нами визначено поняття та умови договору, які слід поділяти на обов'язкові і додаткові, що є суттєвими при укладенні такого договору на практиці. З метою поширення подальшого використання договору про професійне навчання на виробництві пропонуємо доповнити законодавство про працю України зазначеними положеннями.

**Список використаної літератури:**

1. Про затвердження Положення про професійне навчання працівників на виробництві: наказ Міністерства праці та соціальної політики України й Міністерства освіти і науки України від 26.03.2001 № 127/151 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 15 (27.04.2001). – Ст. 667.

2. Проект Трудового кодексу України, остання редакція від 24.07.2017 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221) (дата звернення 23.11.2017).

3. Андреев В.С., Орловский Ю.П. Правовое положение лиц, совмещающих обучение с производственным трудом / В.С. Андреев. – М. : Изд-во Акад. наук СССР, 1961. – 228 с.

4. Пашков А.С. Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР / А.С. Пашков. – М. : Госюриздат, 1961. – 184 с.

5. Трошин А.Ф. Правовое положение рабочих и служащих, обучающихся без отрыва от производства / А.Ф. Трошин. – М. : Госюриздат, 1962. – 109 с.

6. Мовчан А.О. Деякі аспекти правового регулювання відносин, що виникають на підставі учнівського договору. Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення. Тези наук. доповідей учасників другої Міжнар. наук.-прак. конфер. (8-9 жовтня 2010 р.). / За ред. к. ю. н., доц. В.В. Жернакова. – Х. : Кроссроуд. 2010. – С. 257.

7. Уржинский К.П. Правовые вопросы подготовки повышения квалификации рабочих на предприятиях государственной промышленности : автореф. дис. к. ю. н. / К.П. Уржинский ; Ленингр. гос. ун-т им. А.А. Жданова. – Ленинград, 1956. – 16 с.

8. Брюхина Е.Р. Право на труд и право на образование: регулирование отношений по профессиональной переподготовке работников России : дис. канд. юрид. наук : 12.00.05 / Е.Р. Брюхина. – Пермь, 2007. – 215 с.

9. Смирнов О.В. Правовое регулирование подготовки новых рабочих на производстве / О.В. Смирнов // Ученые записки туркм. гос. унив. им. А.М. Горького. – Ашгабат. – Вып 7. – 1956. – С. 205.

10. Занданов И.В. Ученический договор как форма профессиональной подготовки и переподготовки работников : автореф. дис. канд. юрид. наук : 12.00.05 / И.В. Занданов ; Ин-т законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ. – М., 2011. – 28 с.

11. Кодекс законів про працю УРСР від 10 грудня 1971 року // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.

12. Артемова В.Н. Право советских граждан на профессиональную подготовку и повышение квалификации / В.Н. Артемова // Наука и техника. 1981. – 191 с.

13. Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров. Некоторые вопросы теории и практики. Монография / А.С. Пашков. – Изд-во Ленингр. унив-та, 1966. – 187 с.

**ДОВІДКА ПРО АВТОРА**

**Іванова Юлія Сергіївна** – аспірант Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України;

**INFORMATION ABOUT THE AUTHOR**

**Ivanova Yuliia Serhiivna** – Postgraduate Student of Scientific and Research Institute of Providing Legal Framework for the Innovative Development of National Academy of Law Sciences of Ukraine;

*ijulia919@gmail.com*