

Лигай В.Ю.

Генеральный директор ТОО «Affari»,
Казахстан, г. Алматы, e-mail: veronika@ligay.kz

ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ НЕПОСРЕДСТВЕННО В ОРГАНИЗАЦИИ (у работодателя) И ВОЗМОЖНОСТЬ ВОЗМЕЩЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЮ ПОНЕСЕННЫХ ЗАТРАТ

Вопросы обеспечения получения профессиональной квалификации с соблюдением принципов добросовестности и порядочности субъектов трудовых отношений являются первостепенно важными в кадровой политике государственных органов и негосударственных организаций. Очевидность необходимости совершенствования комплекса мер правового и организационного характера не вызывает сомнений. В статье рассматриваются проблемы, связанные с проведением профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников непосредственно в организации (у работодателя). Проанализированы и обобщены нормативно-правовые акты, регламентирующие данные правоотношения. Представлена официальная позиция уполномоченных государственных органов. Рассмотрены основные проблемы, с которыми сталкиваются работодатели. На основе проведенного правового анализа даются практические рекомендации по организации обучения непосредственно в организации (у работодателя) в рамках действующего законодательства Республики Казахстан, а также сделаны предложения по внесению изменений в некоторые законодательные акты в целях усовершенствования нормотворческой деятельности. Целью исследования также является всестороннее рассмотрение обучающего процесса с возможностью освещения факультативных, но крайне важных задач, стоящих перед образовательной деятельностью. Практическое применение рассмотренного в настоящей статье правового механизма позволит переосмыслить содержание образовательного процесса, возникающего между работодателем как ментором и работником как учеником.

Ключевые слова: профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников непосредственно в организации (у работодателя), заключение договора обучения, удержание из заработной платы, возмещение затрат работодателя, связанных с обучением работника.

Ligay V.

CEO of «Affari» LLP,
Kazakhstan, Almaty, e-mail: veronika@ligay.kz

Training of employees directly in the organization (the employer) and the possibility of reimbursement by the employer of the costs incurred

The issues of ensuring professional qualification, with observing the principles of conscientiousness and integrity of subjects of labor relations are of paramount importance in the personnel policy of state bodies and non-governmental organizations. The obviousness of the need to improve the range of legal and organizational measures is beyond doubt. The article deals with problems related to the training, retraining and advanced training of employees directly in the organization (the employer). Regulatory legal acts that regulate these legal relations were analyzed and summarized. The official position of the authorized state bodies is presented. The main problems encountered by employers are considered. On the basis of the legal analysis, practical recommendations are given on the organization of training directly within the organization (the employer) within the framework of the current legislation of the Republic of Kazakhstan, as well as proposals on amending some legislative acts to improve norm-setting

activities. The aim of the study is also a comprehensive review of the learning process, with the possibility of highlighting the optional but extremely important tasks facing educational activities. practical application of the legal mechanism discussed in this article will allow reconsidering the content of the educational process that arises between the employer, as a mentor, and the employee as a student.

Key words: vocational training, retraining and advanced training of employees directly in the organization (the employer), conclusion of a training contract, withholding from wages, reimbursement of employer costs associated with training an employee.

Лигай В.Ю.

«Affari» ЖШС Бас директоры,
Қазақстан, Алматы қ., e-mail: veronika@ligay.kz

Жұмыскерлерді тікелей ұйымда (жұмыс берушіде) оқыту және жұмыс берушіде туындаған шығындарды жұмыс берушіге өтеу мүмкіндігі

Еңбек қатынастары субъектілерінің адалдық пен әдептілік қағидаларын сақтай отырып кәсіби біліктілікті иемденуді қамтамасыз ету мемлекеттік органдар мен мемлекеттік емес ұйымдардың кадрлық саясаттағы аса маңызды мәселелері болып табылады. Құқықтық және ұйымдастырушылық сипаттағы іс-шараларды жетілдірудің анық қажет екендігі көрініс табуда. Бұл мақалада жұмыскерлерді тікелей ұйымда (жұмыс берушіде) кәсіптік даярлау, қайта даярлау және біліктілікті арттырумен байланысты мәселелер қарастырылуда. Осындай қарым-қатынастарды регламенттейтін нормативтік-құқықтық актілерді талдау және қорыту жүзеге асырылған. Уәкілетті мемлекеттік органдардың ресми позициясы ұсынылған. Жұмыс беруші тап болатын негізгі мәселелері қарастырылған. Жүзеге асырылған құқықтық талдау негізінде тікелей ұйымда (жұмыс берушіде) оқытуды ұйымдастыру бойынша Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнама шеңберінде тәжірибелік ұсыныстар берілген, сонымен қатар норма шығармашылық қызметті одан әрі жетілдіру мақсатында кейбір заңнамалық актілерге өзгерістер енгізу туралы ұсыныс жасалған. Сонымен қатар, зерттеудің мақсаты білім беру қызметінің алдында тұрған факультативтік, алайда өте маңызды мақсаттарды жарыққа шығару мүмкіндігі арқылы оқыту процесі жан-жақты қарастыру болып табылады. Осы мақалада қарастырылған құқықтық механизм, ментор ретіндегі жұмыс беруші және білім алушы ретіндегі жұмыскер арасындағы туындайтын оқыту процесінің мазмұнын қайта ойластырылуына мүмкіндік береді.

Түйін сөздер: жұмыскерлерді тікелей ұйымда (жұмыс берушіде) кәсіптік даярлау, қайта даярлау және біліктіліктерін арттыру, оқыту шартын жасасу, жалақыдан ұстап қалу, жұмыскерді оқытуға байланысты шығындарды жұмыс берушіге өтеу.

Введение

В эпоху современных технологий, использования результатов достижения науки и техники, внедрения новых стандартов и методов организации труда, а также социально-экономических изменений в обществе все больше возрастает конкуренция среди предпринимателей, оказывающих услуги или производство товаров. Руководители предприятий стремятся обеспечить в своей организации наличие высококвалифицированных специалистов с целью повышения качества производственных процессов и совершенствования организации труда, стремятся взрастить и удержать наиболее эффективных профессионалов. Указанное осуществляется, в том числе путем организации обучения своих работников непосредственно в организации или на производстве. Повышенный интерес ученых к вопросам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников обусловлен, прежде всего, тем, что

скорость появления новых технологий и обмена информацией в XXI в. стремительно возрастает, и, как следствие этого, полученное человеком образование быстро устареет. В советское время существовали курсы повышения квалификации. Финансирование на их содержание выделяло государство. Сегодня повышение профессионального уровня работников полностью оплачивает работодатель (Федотов 2008: 1).

Основная часть

Существующая нормативно-правовая база Республики Казахстан позволяет обеспечить регулирование правоотношений между работником и работодателем по обучению работника в организации работодателя при соблюдении определенных требований, установленных действующим законодательством Республики Казахстан. Трудовым кодексом закреплено право работодателя на удержание или взыскание затрат, связанных с таким обучением работника, необходимо

лишь обеспечить соблюдение изложенных в настоящей статье требований, предусмотренных нормативно-правовыми актами. Формальная простота императивных норм, изложенных в Приказе Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1045 «Об утверждении общих требований к профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров в организации», несомненно побуждает к возникновению следующего вопроса. Представляется ли данный институт законодательно закрепленным механизмом, предоставляющим потенциальную возможность работодателю оказывать влияние на волеизъявление работника, злоупотребляя своим правом использования законного инструмента в виде договора обучения, предусматривающего механизм возмещения работодателю затрат, связанных с обучением работника, пропорционально недоработанному сроку отработки по стоимости, указанной в договоре? Предложенная тема подробно раскрывает процедуру, регламентированную действующим законодательством Республики Казахстан с учетом официальной позиции уполномоченных государственных органов, включая правовой обзор рисков и последствий применения данного института в трудовых отношениях. Бесспорно важным элементом в процессе любого образовательного процесса является не только обучение профессиональным компетенциям по определенной специальности, но и повышение уровня общей образованности, креативности мышления, социокультурных аспектов, оказывающих немаловажное влияние на качество и производительность труда. Правоотношения, возникающие в процессе трудовой деятельности, строго подчиняются нормам права, закрепленным в Трудовом Кодексе Республики Казахстан. Так, в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан работодатель самостоятельно определяет необходимость и объем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации для функционирования и развития организации.

Трудовой кодекс Республики Казахстан содержит следующие определения:

– повышение квалификации – форма профессионального обучения, позволяющая поддерживать, расширять, углублять и совершенствовать ранее приобретенные профессиональные знания, умения и навыки;

– профессиональная подготовка – форма профессионального обучения, направленного на

развитие личности для приобретения новых или измененных профессиональных навыков, необходимых для выполнения определенного вида работ;

– переподготовка – форма профессионального обучения, позволяющего освоить другую профессию или специальность (Трудовой Кодекс РК 2015: 116).

Таким образом, обе стороны, по соглашению, самостоятельно определяют формы обучения в зависимости от потребностей организации, а также желания и способностей работника путем заключения договора обучения. В соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан, Договором обучения является письменное соглашение между работодателем и обучаемым об условиях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

В соответствии со статьей 118 Трудового Кодекса Республики Казахстан работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников или иных лиц, не состоящих с ним в трудовых отношениях (обучаемый):

1) непосредственно в организации (у работодателя);

2) в организациях образования, реализующих образовательные программы технического и профессионального, послесреднего, высшего и послевузовского образования;

3) в иных организациях, осуществляющих профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров (Трудовой Кодекс РК 2015: 118).

Институт обучения работников в рассматриваемом контексте предполагает проведение профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации обучаемых по направлению работодателя за счет средств работодателя или иных средств, не запрещенных законодательством Республики Казахстан, в соответствии с договором обучения.

Работники, проходящие профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, по соглашению с работодателем могут освобождаться от работы либо выполнять работу на условиях неполного рабочего времени (Трудовой Кодекс РК 2015: 118).

Таким образом, работник и работодатель договариваются о порядке и условиях сотрудничества при проведении обучения на предприятии. Действующее законодательство Республики Казахстан требует наличия положений, которые в

обязательном порядке должны быть в Договоре обучения. Так, согласно п. 4 ст. 118 Трудового кодекса Республики Казахстан Договор обучения должен содержать:

1) указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую обучаемым, и (или) наименование курса квалификации;

2) права и обязанности работодателя и обучаемого;

3) срок обучения и срок отработки у работодателя после завершения обучения;

4) порядок и случаи возмещения работодателю затрат, связанных с обучением, пропорционально недоработанному сроку отработки;

5) гарантии и компенсационные выплаты, связанные с обучением;

6) ответственность сторон.

Договор обучения может содержать иные условия, определенные соглашением сторон (Трудовой Кодекс РК 2015: 118).

Исходя из приведенного пункта представляется, что сумма затрат работодателя, связанная с обучением работника, должна быть отражена в договоре обучения для определения порядка и размера возмещения затрат работодателя при досрочном расторжении трудового договора. В нашем же случае (при организации обучения в организации работодателя) определение стоимости обучения целиком и полностью остается на усмотрении работодателя. Подписание договора обучения работником свидетельствует о его согласии со стоимостью обучения, что является основанием для возможности взыскания указанной суммы при досрочном расторжении трудового договора.

В соответствии с Типовыми правилами деятельности видов организаций дополнительного образования для взрослых, утвержденными Приказом Министра образования и науки РК от 11 сентября 2013 г. № 370, к видам организаций дополнительного образования для взрослых (далее – Организации) относятся:

1) институты дополнительного образования, реализующие образовательные программы дополнительного образования, а также их филиалы (далее – Институты) независимо от форм собственности;

2) учебные центры (региональные, межрегиональные, отраслевые) дополнительного образования, реализующие образовательные программы дополнительного образования (далее – Центры) независимо от форм собственности;

3) структурные подразделения юридических лиц, реализующие образовательные программы

дополнительного образования независимо от форм собственности (далее – Структурные подразделения юридических лиц);

4) методические кабинеты (центры), создаваемые Управлениями образования областей, городов Астана и Алматы, городскими (районными) отделами и организациями образования (Приказ Министра образования и науки РК 2013: 1).

Рассмотрим организацию образовательного процесса непосредственно в организации работодателя, без привлечения третьих лиц. Так, к Структурным подразделениям юридических лиц относятся центры повышения квалификации для организации стажировки, повышения квалификации, переподготовки научных, педагогических, инженерно-технических и медицинских работников и работников других отраслей экономики по образовательным программам дополнительного образования. Деятельность Подразделения осуществляется в соответствии с законодательством Республики Казахстан и Уставом организации (Приказ Министра образования и науки 2013: 1).

Приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1045 утверждены Общие требования к профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров в организации, которые включают наличие:

1) в Уставе (Положении) организации нормы по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров для организаций, которые непосредственно проводят профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

2) рабочих учебных планов и программ по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров;

3) учебников и учебно-методических комплексов по соответствующим профессиям (специальностям);

4) договора обучения (письменного соглашения между работодателем и обучаемым об условиях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации непосредственно в организации) или договора об оказании образовательных услуг (письменного соглашения между работодателем и организацией, реализующей образовательные программы дополнительного, технического и профессионального, послесреднего, высшего и послевузовского образования об условиях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения

квалификации) (Приказ Министра здравоохранения и социального развития РК 2015: 1).

Работодатель обязан отразить в своем штатном расписании наличие Подразделения и ответить ему следующие основные функции:

– обеспечение повышения квалификации и переподготовки кадров;

– использование и совершенствование методик образовательного процесса и образовательных технологий;

– разработка и утверждение учебных планов и программ, календарных графиков учебного процесса;

– формирование контингента слушателей (Приказ Министра образования и науки 2013: 1).

Возможно также осуществление иной деятельности, не запрещенной законодательством Республики Казахстан и предусмотренной уставом организации. Непосредственное руководство Подразделением осуществляет руководитель, назначаемый руководителем Организации. Внутренние образовательные и административные процессы в подразделении осуществляются по усмотрению организации.

Так, предусматривается следующее:

– учебный процесс Подразделений осуществляется в соответствии с учебными планами и программами. Учебные планы и программы, календарные графики учебного процесса утверждаются Подразделениями;

– оценка уровня знаний слушателей по образовательным программам проводится комиссией, состав которой утверждается руководителем Подразделения;

– штаты преподавательского состава, методистов и другого персонала, структура утверждаются руководителем Организации.

Лицам, освоившим образовательные программы дополнительного образования, выдается свидетельство/сертификат о присвоении квалификации по установленной форме.

Работники имеют право участвовать в определении содержания образовательных программ, курсов повышения квалификации, пользоваться имеющимися нормативными и инструктивными документами, учебными и учебно-методическими материалами, для освоения дополнительных образовательных программ, а также библиотечным и информационным фондом, принимать участие в конференциях и научных семинарах, публиковать в изданиях организаций свои рефераты, труды и другие материалы, если таковые имеются (Приказ Министра образования и науки 2013: 1).

Таким образом, деятельность Подразделения осуществляется в соответствии с Типовыми правилами деятельности видов организаций дополнительного образования для взрослых и Уставом организации, и в целом свободно в выборе методики и способе организации образовательного процесса.

Образование взрослых осуществляется организациями образования, а также юридическими лицами, имеющими структурные подразделения, реализующими дополнительные образовательные программы.

Представляется, что организации, предлагающие повышение квалификации, переподготовку и подготовку, обязаны стремиться реализовать основополагающие задачи, стоящие перед всеми образовательными организациями, в том числе провозглашенные в Законе РК «Об образовании», такие как:

1) создание необходимых условий для получения качественного образования, направленного на формирование, развитие и профессиональное становление личности на основе национальных и общечеловеческих ценностей, достижений науки и практики;

2) обеспечение профессиональной ориентации обучающихся;

3) развитие систем обучения в течение жизни, обеспечивающих взаимосвязь между общим обучением, обучением по месту работы и потребностями рынка труда и помогающих каждому максимально использовать свой личный потенциал в обществе, основанном на знаниях (Закон РК «Об образовании» 2007: 11).

Помимо трудовых отношений, важную роль играет и правильное формирование отношений, непосредственно связанных с трудовыми. Такими отношениями являются отношения, складывающиеся по поводу организации и управления трудом, трудоустройства, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, социального партнерства, заключения коллективных договоров и соглашений с профсоюзными органами, участия работников или их законных или выборных представителей в создании благоприятных условий труда, разрешения трудовых споров и обеспечения действенного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан (Лобков 2018: 5). Более того, работодатель обязан обеспечить содержание обучающих программ, являющихся основой для формирования компетентности и всестороннего развития личности, для возможности присвое-

ния работнику соответствующей квалификации по окончанию курса обучения. Так, согласно действующему законодательству Республики Казахстан присвоение квалификации есть процедура подтверждения совокупности индивидуальных способностей, профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения работы в рамках соответствующего вида профессиональной деятельности по конкретной специальности.

Образование взрослых (лиц, достигших восемнадцатилетнего возраста) направлено на удовлетворение их образовательных потребностей в течение всей жизни для получения дополнительного объема знаний и навыков в соответствии с происходящими социально-экономическими изменениями в обществе.

Возникает резонный вопрос, способна ли коммерческая организация, основной целью которой является извлечение прибыли, обеспечить качественный образовательный процесс на своем предприятии с соблюдением всех вышеизложенных общих принципов, задекларированных в нормативно-правовых актах в области образования Республики Казахстан. Представляется, что именно организация, занимающаяся непосредственно коммерческой деятельностью по удовлетворению потребности населения в выполнении тех или иных работ или производстве товаров, обладает необходимыми практическим опытом и знаниями для подготовки конкурентоспособных специалистов в своей области предпринимательской деятельности. Кроме того, в данном случае организация имеет возможность поделиться не только теоретическими знаниями в определенном сегменте экономики, но и осветить самые наболевшие вопросы и острые проблемы возникающие при непосредственной реализации присваиваемой квалификации. Это является большим преимуществом при овладении профессиональными навыками того или иного ремесла. Поскольку именно грамотное применение теоретической базы на практике является определяющим фактором качественного роста социально-экономических показателей развития организации и общества в целом. Однако обучающий процесс непосредственно в организации должен охватывать и соответствовать ряду общих нормативно закрепленных требований, предъявляемых для организации обучения людей. Образовательный процесс направлен на создание необходимых условий для получения качественного образования, на формирование, развитие и профессиональное становление лич-

ности на основе национальных и общечеловеческих ценностей, достижений теоретической науки и практики; развитие систем обучения в течение жизни, обеспечивающих взаимосвязь между общим обучением, обучением по месту работы и потребностями рынка труда и помогающих каждому максимально эффективно использовать свой личный потенциал в обществе, основанном на знаниях.

В соответствии с п. 2 ст. 40 Закона Республики Казахстан «Об образовании» право на занятие образовательной деятельностью возникает у организаций образования:

1) для подвидов образовательной деятельности, требующих лицензирования, с момента получения лицензии, если иное не предусмотрено законами Республики Казахстан, и прекращается с момента вступления в законную силу решения суда о лишении лицензии или признания ее недействительной в порядке, установленном законами Республики Казахстан;

2) для подвидов образовательной деятельности, не требующих лицензирования, с момента государственной регистрации юридических лиц (Закон РК «Об образовании» 2007: 40).

Представляю выдержку из ответа Министра образования и науки РК от 20 декабря 2016 года на вопрос от 10 декабря 2016 года № 450223 (dialog.egov.kz): «Образование взрослых осуществляется организациями образования, а также юридическими лицами, имеющими структурные подразделения, реализующими дополнительные образовательные программы. Законом Республики Казахстан «О разрешениях и уведомлениях» от 16 мая 2014 года № 202-V определен исключительный перечень лицензируемых подвидов образовательной деятельности, где не предусмотрено лицензирование деятельности по реализации дополнительных образовательных программ. В этой связи, деятельность по организации и проведению краткосрочных курсов, стажировок по повышению квалификации специалистов не лицензируется» (Ответ Министра образования и науки РК 2016: 1).

В дополнение к изложенному следует отметить, что указанная деятельность не подлежит также разрешительному порядку и не требует уведомления о начале осуществления деятельности или действия согласно Закону Республики Казахстан от 16 мая 2014 года № 202-V ЗРК «О разрешениях и уведомлениях», регулирующему общественные отношения, связанные с введением и реализацией разрешительного или уведомительного порядка осуществления субъектами

частного предпринимательства и другими лицами, предусмотренными настоящим Законом, отдельных видов деятельности или действий (Закон РК «О разрешениях и уведомлениях» 2014: 1).

Таким образом, в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан деятельность по реализации дополнительных образовательных программ полностью регламентируется внутренними правилами организации, с соблюдением вышеуказанных требований и принципов.

Данный вывод подтверждается официальным ответом Комитета труда, социальной защиты и миграции Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан: «При этом Кодекс (Трудовой Кодекс РК) не устанавливает дополнительные требования к профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации, кроме тех, которые предусмотрены ст. 118 Кодекса и приказом МЗСР РК от 28 декабря 2015 года № 1045. В случае если обучение соответствует указанным общим требованиям, тогда мы полагаем, что случай относится к повышению квалификации» (Ответы 2017: 1).

Изложенного мнения также придерживается Министерство образования и науки Республики Казахстан. Так, согласно ответу за подписью Вице-министра госпожи Асылковой: «В соответствии с Типовыми квалификационными характеристиками должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц (приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 13 июля 2009 года № 338) (Приказ Министра образования и науки РК 2009: 1), требованием к квалификации преподавателя специальных дисциплин высшего уровня квалификации является наличие высшего (послевузовского) образования по профилю без предъявления требований к стажу работы. В целом, считаем возможным осуществлять профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации на базе организации» (Ответ 2018: 1).

На основании рассмотренных нормативно-правовых актов и официальной позиции представителей уполномоченных органов в сфере образования и труда представляется, что в соответствии с изложенными требованиями любая организация имеет право заниматься обучением работников с момента государственной регистрации юридического лица.

Таким образом, в случае проведения работодателем за счет собственных средств обучения

работника, непосредственно в организации работодателя, работник при увольнении по собственному желанию либо при расторжении трудового договора при наличии вины работника обязан возместить затраты работодателя, если был заключен договор обучения в надлежащей форме и содержании. Работодатель имеет право произвести соответствующие удержания из заработной платы работника на основании ст. 115 Трудового кодекса Республики Казахстан:

1. Удержания из заработной платы работника производятся по решению суда, а также в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан и указанной статьи Трудового кодекса Республики Казахстан.

2. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед организацией, в которой он работает, могут производиться на основании акта работодателя с письменным уведомлением работника:

1) для погашения неизрасходованных и своевременно не возвращенных денежных сумм, выданных в связи с командировкой, а также в случае непредоставления подтверждающих расходы документов, связанных с командировкой;

2) в случаях, предусматривающих возмещение работодателю затрат, связанных с обучением работника, при наличии договора обучения, пропорционально недоработанному сроку отработки при досрочном расторжении трудового договора;

3) для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

4) в случаях перенесения или отзыва работника из ежегодного оплачиваемого трудового отпуска, за исключением пункта 3 статьи 95 Трудового Кодекса Республики Казахстан;

5) в иных случаях при наличии письменного согласия работника (Трудовой Кодекс РК 2015: 115).

Работодатель обязан уведомить работника об удержании из заработной платы и вынести соответствующий приказ. Уведомление – письменное заявление работника или работодателя либо заявления, поданные иным способом (курьерской почты, почтовой связи, факсимильной связи, электронной почты и иных информационно-коммуникационных технологий) (Дурановская 2017: 268). Уведомление и Приказ вручаются работнику нарочно либо направляются заказным письмом по месту его жительства. Уведомление и Приказ должны содержать, в том числе, основания произведения удержания из заработной платы, сумму удержаний, рассчитан-

ную пропорционально недоработанному сроку отработки. Необходимо учитывать, что действующее трудовое законодательство Республики Казахстан в целях защиты прав работников предусматривает максимальный размер таких удержаний, который не может превышать пятидесяти процентов причитающейся работнику заработной платы. Таким образом в некоторых случаях требуется составление подробного расчета и порядка возмещения затрат Работодателя, превышающего размер половины заработной платы работника.

Изложенный правовой механизм организации деятельности по проведению обучения работников на предприятии не может применяться к следующим сферам: охранная деятельность, медицина и фармацевтика, педагогика, промышленная безопасность и т.д., подчиняющимся дополнительным требованиям, установленным законом.

По мнению некоторых специалистов, Договора на обучение, переподготовку и повышение квалификации заключаются между работодателем и работником в форме договоров гражданско-правового характера согласно гл. 33 «Возмездное оказание услуг» ГК РК от 1.07.99 г. № 409, с обязательными условиями комментируемой статьи (Комментарий к Трудовому кодексу РК 2018: 261). По договору возмездного оказания услуг исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а заказчик обязуется оплатить эти услуги (Гражданский кодекс РК 1999: 683). Прототипом современного производственного ученичества является заводское ученичество, возникшее на базе ремесленного производства. В настоящее время производственное ученичество во многих странах используется для профессиональной подготовки определенных категорий работников на производстве (как правило, низшей и средней квалификации) в некоторых отраслях промышленности. Заметным явлением в правовом регулировании труда в Российской Федерации стало закрепление в Трудовом кодексе ученического договора, ранее не известного трудовому законодательству. Такая новация обусловлена современными требованиями к уровню подготовки и квалификации персонала (Мотина 2005: 1).

Споры о правовой природе правоотношений, возникающих между работником и работодателем по вопросу организации обучения работника, ведутся и в других странах. Аналогом дого-

вора обучения по законодательству Российской Федерации является ученический договор. Работодатель – юридическое лицо (организация), имеющее право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы (Беляев 2018: 1). Так, по мнению Санкт-Петербургской школы права, в частности С.П. Маврина, различие между ученическим договором и гражданско-правовым договором возмездного оказания услуг заключается в первую очередь именно в различных целях. Целью ученического договора, которую преследует работодатель, является подготовка кадров для производства. Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору (Трудовой кодекс РФ 2001: 198). Цель договора возмездного оказания услуг заключается в том, что исполнитель, выполняя задание заказчика, получает вознаграждение за оказанные услуги. Если же у организации, осуществляющей обучение работника, нет соответствующей лицензии и целью заключения указанного в вопросе договора является не освоение работником образовательной программы и получение образования, а приобретение им знаний, умений, навыков и формирование компетенций, необходимых для выполнения трудовой функции по конкретной должности в интересах конкретного работодателя, ученический договор не может быть заключен, поскольку его предметом не является получение образования. При таких обстоятельствах работодатель не вправе заключить с указанными в вопросе работниками ученический договор, равно как и условия ученического договора не могут быть включены в трудовой договор (Каменщиков 2017: 1). Некоторым работникам условие об отработке определенного срока и возмещении затрат на обучение в случае увольнения кажется неправомерным. Однако это не так. Конституционный Суд в Определении от 15.07.2010 N 1005-О-О указал: **заключая соглашение об обучении за счет средств работодателя, работник добровольно принимает на себя обязанность отработать не менее определенного срока у работодателя, оплатившего обучение, а в случае увольнения без уважительных причин до истечения данного срока – возместить работодателю затраты, понесенные на его обучение, при их исчислении по общему правилу пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени.** Такое правовое регулирование направлено на обеспечение ба-

ланса прав и интересов работника и работодателя, имеет целью компенсировать работодателю затраты на обучение работника, досрочно прекратившего трудовые отношения с данным работодателем без уважительных причин. Обучение способствует повышению профессионального уровня работника и приобретению им дополнительных преимуществ на рынке труда. Таким образом, КС РФ признает, что ст. 249 ТК РФ не нарушает конституционных прав граждан (Сувернева 2012: 1). Взыскание с работника затрат, понесенных работодателем на его обучение, основывающееся на добровольном и согласованном волеизъявлении работника и работодателя, допускается только в соответствии с общими правилами возмещения ущерба, причиненного работником работодателю, и проведения удержаний из заработной платы. Правильность применения статьи 249 Трудового кодекса Российской Федерации и трудового договора (соглашения об обучении работника за счет средств работодателя) может быть проверена в судебном порядке. Таким образом, статья 249 Трудового кодекса Российской Федерации не может рассматриваться как нарушающая конституционные права граждан (Определение Конституционного Суда РФ 2010: 1).

Принципиальным отличием в законодательстве Российской Федерации является обязанность работодателя оплачивать работнику стипендию на период прохождения обучения. И в случае наличия основания для возмещения затрат на обучение сумма денежных средств, выплаченных в качестве стипендии, также подлежит компенсации. «Ответчик после обучения в добровольном порядке заключил трудовой договор, доказательств возражения или принуждения при заключении трудового договора суду не представлено. Таким образом, ответчик, заключив трудовой договор с ООО «ДОМОДЕДОВО АЙТИ СЕРВИСИЗ» и последующем исполнении трудовых обязанностей в должности администратора автоматизированных парковочных систем, добровольно принял на себя обязанность отработать три года в рамках ученического договора в указанной должности. При данных обстоятельствах суд приходит к выводу о том, что при увольнении ответчика по собственному желанию на основании ч. 2 ст. 207 ТК РФ, а также пунктов 5.1.4 и 5.1.2. ученического договора у истца возникло право требовать от бывшего ученика возврата выплаченной стипендии и возмещения других расходов, связанных с его учебой, в случае, если он по окончании учени-

чества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору» (Решение суда 2018: 1).

По мнению эксперта по финансовому праву в России, «обучение фирма может проводить двумя способами: направить человека в определенное учебное заведение или обучать самостоятельно. В нашем случае более интересен последний вариант. Обратите внимание: чтобы заключить ученический договор и провести обучение «для себя» самостоятельно, фирме не нужно удовлетворять каким-то особым требованиям (иметь лицензию, проходить аккредитацию и т.д.). Иными словами, сделать это может практически любая компания. Кроме того, законодательство в данном случае не обязывает выдавать человеку, прошедшему обучение, какой-либо документ (диплом, сертификат и т. д.)» (Кузьмина 2011: 1). Указанное мнение находит свое подтверждение в соответствии со ст. 31 Закона Российской Федерации «Об образовании». Организациями, осуществляющими обучение, также являются иные юридические лица, имеющие право осуществлять образовательную деятельность по программам профессионального обучения, образовательным программам дошкольного образования и дополнительным образовательным программам. Для осуществления образовательной деятельности организацией, осуществляющей обучение, в ее структуре создается специализированное структурное образовательное подразделение. Деятельность такого подразделения регулируется положением, разрабатываемым и утверждаемым организацией, осуществляющей обучение (ФЗ РФ 2012: 31). Условие о том, что при увольнении работник обязан возместить организации расходы на обучение в полном объеме, а не пропорционально не отработанному времени, в ученический договор включать нельзя. Такое условие ученического договора будет ухудшать положение работника по сравнению с правилами, установленными трудовым законодательством (Письмо 2013:1). Коллеги в России также стремятся к совершенствованию законодательной базы. «Госдума РФ на пленарном заседании отклонила законопроект, предусматривающий право индивидуальных предпринимателей заключать ученический договор для переподготовки необходимых им кадров. Как пояснила замглавы комитета Госдумы по труду и социальной политике Валентина Кабанова, законопроект требует значительной доработки, в том числе в законе «Об образовании», а на предпринимателя ложится большое

количество обязанностей по обеспечению образовательного процесса. В связи с этим комитет рекомендовал отклонить этот законопроект» (Федоренко 2018: 1).

В Соединенных Штатах Америки затраты работодателей на обучение работников в кратность превышают бюджеты отечественных предпринимателей. «Исследование, проведенное в 2016 году, показало, что для крупных компаний (10 000 человек) ежегодные бюджеты на обучение составляют около 13 миллионов долларов. Бюджет работодателей среднего бизнеса (1000+) составляет около 3 миллионов долларов, а небольших компании – около 290 000 долларов. Прецедентное право по вопросу возмещения затрат работодателей не однозначно. Сотрудник подписал соглашение, по которому принял обязательства возместить работодателю 30 000 долларов США, при увольнении по его вине или по собственному желанию в течение 30 месяцев после обучения, меньше чем 1000 долларов США в месяц за последующие услуги. Он уволился и отказался вернуть деньги работодателю, и последним был предъявлен иск. Ссылки работника на закон штата и Закон о справедливых трудовых нормах (FLSA) (Act 1983:1) не убедили суд в его правоте» (O'Donnell 2017: 1). Иначе рассмотрено дело в Калифорнии. «Полицейские из Лос-Анджелеса, покинувшие свои рабочие места менее чем пятилетний срок отработки, должны были возместить городу расходы на обучение. Данная обязанность была признана незаконной в суде, поскольку офицеры обязаны были пройти обучение» (Beck Law 2016: 1).

Опыт стран ближнего и дальнего зарубежья свидетельствует об актуальности темы исследования, и необходимости усовершенствования действующей нормативно-правовой базы, а также выработки единого системного подхода в решении возникающих юридических казусов. Реализовано немало законодательных и иных правовых инициатив. Учитывая возрастающее количество организаций, занимающихся предоставлением дополнительного образования, в настоящее время сделана попытка систематизировать данные о количественных и качественных показателях таких субъектов предпринимательства. Так, в соответствии с Приказом № 163 Национальной Палаты Предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен» от 04.07.2017 г. «Об утверждении Положения о порядке формирования и ведения Реестра учебных центров по профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации и присвоению ква-

лификации по профессиям (специальностям) технического и обслуживающего труда» устанавливаются квалификационные требования для учебных центров, реализующих образовательные программы дополнительного образования. Квалификационные требования к внесению в Реестр включают наличие внутренних организационных документов, наличие учебно-планирующей документации и материально-технической базы для проведения теоретических, практических занятий и организации практики на производстве. Проверка сведений согласно квалификационным требованиям осуществляется путем оценочного листа выездного ознакомления с учебным центром по установленному образцу, в соответствии с которым сотрудники Региональной Палаты Предпринимателей проверяют наличие Приказов о штатном составе, индивидуальных трудовых договоров, книг приказов, книг выдачи свидетельств, мест для теоретического и производственного обучения, планов-графиков обучения на рабочем месте, материально-технической базы для организации производственного обучения, соответствующей профилю обучения, а также проводят ознакомительную встречу со штатным составом центра, наставниками.

Задекларированной целью формирования и ведения Реестра учебных центров по профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации и присвоению квалификации по профессиям (специальностям) технического и обслуживающего труда является создание единой базы данных учебных центров по профессиональной подготовке переподготовке, повышению квалификации и присвоению квалификации по профессиям (специальностям) технического и обслуживающего труда.

Учебные центры являются одним из элементов Национальной системы квалификации Республики Казахстан и обеспечивают освоение профессиональных квалификаций работодателей в краткосрочном периоде. Использование учебных центров направлено на создание условий для их функционирования на предприятиях или отраслевых ассоциациях, участия в реализации программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства (Приказ НПП РК 2017: 1).

В настоящее время вступление в указанный реестр Национальной Палаты предпринимателей носит добровольный характер, что не может гарантировать обеспечение исполнения цели создания реестра. Лишь обязательный по-

рядок вступления в реестр организаций позволит систематизировать данные о качественных и количественных характеристиках обучающих центров. Кроме того, представляется, что контролю и учету должны подлежать не только организации, занимающиеся профессиональной подготовкой, переподготовкой, повышением квалификации по профессиям (специальностям) технического и обслуживающего труда, а все субъекты предпринимательства, оказывающие образовательные услуги по любым специальностям. Данная мера позволит отследить и, в случае необходимости, пресечь деятельность организаций, не имеющих достаточной квалификации или материально-технической базы для надлежащей подготовки специалистов. В виду отсутствия на законодательном уровне четких требований для всех организаций, занимающихся профессиональной подготовкой, переподготовкой, повышением квалификации, увеличивается риск взращивания кадров, не обладающих достаточным уровнем теоретических и практических знаний, неспособных надлежащим образом выполнять порученную работу.

Заключение

Таким образом, грамотное внедрение описанного правового механизма на предприятиях работодателей позволит решить ряд существенных проблем, связанных с эффективностью обучающего процесса.

Четко регламентированная система организации учебного процесса непосредственно на предприятии является одним из ключевых инструментов подготовки высококвалифицированных кадров и построения устойчивого развития

экономики не только локально в отдельно взятой организации, но и найдет свое отражение в укреплении социально-экономических показателей страны в целом. Подобный подход к подготовке кадров нашей страны вызывает необходимость переосмысления задач, стоящих перед каждым предпринимателем, стремящимся осуществить качественный рост эффективности развития бизнеса, как части экономики всего государства, его роли и функций, а также места в развитии общей системы образования и повышения грамотности граждан, выработки новых подходов в организации предпринимательской деятельности, и развития гражданского общества.

Знания о применении рассматриваемого в настоящей статье механизма проведения обучения на предприятии, возможно, позволит работодателям переосмыслить и применить более эффективные методы решения вопросов, связанных с организацией труда, с одной стороны, и послужит стимулирующим и дисциплинирующим факторами в процессе реализации трудовой деятельности работников – с другой.

Однако немаловажным является обеспечение контроля организаций, занимающихся образовательной деятельностью на предприятии, который послужит механизмом недопущения злоупотребления таким правом со стороны работодателей, более ответственного и справедливого подхода к определению стоимости затрат работодателей на обучение, возможности отслеживания качества и уровня обучаемой профессиональной компетенции, с возможностью пресечения осуществления образовательной деятельности не надлежащего качества, вплоть до применения административных санкций.

Литература

- Беляев Е. Ученический договор // Юридический бизнес журнал «Бизнес и закон». – 2018, <http://businessizakon.ru>, с. 1.
- Гражданский кодекс Республики Казахстан (Особенная часть) от 01.07.1999 года (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.01.2018 г.) // Информационная система «Параграф», <https://online.zakon.kz>, ст. 683.
- Дурановская Г.П. Труд и заработная плата в Республике Казахстан. Практическое пособие. – Изд. 9-е, изм. – Алматы: ТОО «Издательство LEM», 2017. – 268 с.
- Закон Республики Казахстан от 27 июля 2007 г. № 319- III «Об образовании» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 28.12.2007 г.) // Информационная система «Параграф», <https://online.zakon.kz>, ст. 11.
- Закон Республики Казахстан «О разрешениях и уведомлениях» от 16 мая 2014 года № 202-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 09.01.2018 г.) // Информационная система «Параграф», <https://online.zakon.kz>, с. 1.
- Каменщиков А. Правовой консалтинг // Информационно-правовой портал гарант.ру. – 17 мая 2017, с. 1.
- Комментарий к Трудовому кодексу Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. № 414-V. Трудовые отношения. – Изд. 5-е, доп. / под общей редакцией В.И. Скала. – Алматы: ТОО «Издательство LEM», 2018. – С. 261.
- Кузьмина М. Ученический договор как способ сэкономить // «Актуальная бухгалтерия». – 03.10.2011, <https://www.klerk.ru>, с. 1.

Лобков А.Х. Трудовые споры между работниками и работодателем: виды и порядок их рассмотрения. – Алматы: ТОО «Издательство LEM», 2018. – С. 5.

Мотина Е.В. Договор ученичества (договор о профессиональном обучении на производстве) // Отдел кадров. – 2005. – № 12 (59) // <https://otdelkadrov.by>, с.1.

Определение Конституционного Суда РФ от 15.07.2010 г. N 1005-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Разгильдеева Александра Витальевича на нарушение его конституционных прав статьей 249 Трудового кодекса Российской Федерации» // Справочная правовая система «КонсультантПлюс», <http://www.consultant.ru>, с.1.

Ответ Вице-министра Министерства образования и науки Республики Казахстан Б. Асылковой за № ФЛ-Б-212/13-6 от 03.03.2018 г., с.1.

Ответ Директора департамента занятости населения Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан Б. Саркеева за № ЖТ-Б-205 от 01.03.2017 г., с.1.

Ответ Заместителя председателя Комитета труда, социальной защиты и миграции Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан Т. Оспанкулова, с.1

Ответ Министра образования и науки Республики Казахстан от 20 декабря 2016 года на вопрос от 10 декабря 2016 года № 450223 (dialog.egov.kz) // Информационная система «Параграф», <https://online.zakon.kz>, с.1.

Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 13.04.2013 №549-6-1// Справочная правовая система «КонсультантПлюс», <http://www.consultant.ru>, с.1.

Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 13 июля 2009 года № 338 «Об утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц» // Информационная система «Параграф», <https://online.zakon.kz>, с. 1.

Приказ Министра образования и науки РК от 11 сентября 2013 г. № 370 «Об утверждении Типовых правил деятельности видов организаций дополнительного образования для взрослых» (с изменениями от 08.01.2016 г.) // Информационная система «Параграф», <https://online.zakon.kz>, с. 1.

Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1045 «Об утверждении общих требований к профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров в организации» // Информационная система «Параграф», <https://online.zakon.kz>, с. 1.

Приказ Председателя Правления Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен» № 163 от 04.07.2017 г. «Об утверждении Положения о порядке формирования и ведения Реестра учебных центров по профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации и присвоению квалификации по профессиям (специальностям) технического и обслуживающего труда» // Информационная система «Параграф», <https://online.zakon.kz>, с. 1.

Решение Домодедовского городского суда Московской области по делу 2-1407/2018 ~ М-828/2018 от 07.05.2018. // Официальный сайт для исследования общедоступной судебной практики: rospravosudie.com.

Сувернева А.И. / Возмещение затрат на обучение работника. // «Отдел кадров коммерческой организации». – 2012. – № 3, <http://www.hr-portal.ru>, с.1.

Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 16.04.2018 г.) // Информационная система «Параграф», <https://online.zakon.kz>, ст. 116.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс», <http://www.consultant.ru>, ст. 198.

Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 07.03.2018) «Об образовании в Российской Федерации» // Справочная правовая система «КонсультантПлюс», <http://www.consultant.ru>, ст. 31.

Федоренко В. // РИА Новости. – 24.05.2018, <https://ria.ru>, с.1.

Федотов Д.И. Ученический договор: Проблемы правового регулирования. Автореферат диссертации ... к.ю.н. – М., 2008 // Федеральный правовой портал «Юридическая Россия», <http://www.law.edu.ru>, с.1.

Can an employee be required to pay back the cost of their training if they quit? // Beck Law P.C. – December 27, 2016, <http://www.californialaborandemploymentlaw.net>, с.1.

Riia O'Donnell. When an employee leaves, can you recoup their training costs? // <https://www.hrdiver.com> – 14.11.2017, с.1.

The Fair Labor Standards Act of 1983 // <https://www.dol.gov>, с.1.

References

Belyaev E. (2018) Uchenicheskiy dogovor [Apprenticeship Agreement]. Uridicheskiy biznes jurnal «Biznes i zakon», <http://businessizakon.ru>, p. 1.

Grajdanskiy kodeks Respubliki Kazahstan (osobennaya chast) (1999) [The Civil Code of the Republic of Kazakhstan (Special Part) dated July 01, 1999 (last amended on January 01, 2018)], Informacionnaya sistema «Paragraf», <https://online.zakon.kz>, art. 683.

Duranovskaya G. (2017) Trud i zarabotnaya plata v Respublike Kazahstan [Labor and salary in the Republic of Kazakhstan]. p. 268.

Zakon Respubliki Kazahstan «Ob Obrazovanii» от 27.07.20017 г. № 319- III (s izmeneniyami i dopolneniyami po sostoyaniyu na 28.12.2007) [Law of the Republic of Kazakhstan dated July 27, 2001, No. 319-III «On Education» (last amended on December 28, 2007)], Informacionnaya sistema «Paragraf», <https://online.zakon.kz>, art. 1.

Zakon Respubliki Kazahstan «O razresheniyah i uvedomleniyah» No. 202-V ot 16.05.2014 (s izmeneniyami i dopolneniyami po sostoyaniyu na 09.01.2018 g.) [The Law of the Republic of Kazakhstan dated May 16, 2014 No. 202-V «On Permits and Notifications» (last amended on January 9, 2018)], Informacionnaya sistema «Paragraf», <https://online.zakon.kz>, p. 1.

Kamenshikov A. (2017) Pravovoy konsalting [Legal consulting], Informacionno-pravovoy portal garant.ru, p.1

Kommentariy k Trudovomu kodeksu Respubliki Kazahstan (2018) [Note to the Labor Code of the Republic of Kazakhstan], TOO «Izdatelstvo LEM», p. 261.

Kuzmina M. (2011) Uchenicheskiy dogovor kak sposob sekonomit [Indenture of apprenticeship as a way to save money], «Aktualnaya buhgalteriya», <https://www.klerk.ru>, p. 1.

Lobkov A. (2018) Trudovie spori mezhdu rabotnikami i rabotodatelem: vidi i poryadok ih rassmotreniya [Employer-employee relations: types and consideration procedure], TOO «Izdatelstvo LEM», p.5.

Motina E. (2005) Dogovor uchenichestva (dogovor o professionalnom obuchenii na proizvodstve) [Indenture of apprenticeship (work-training contract in the workplace)], Otdel kadrov, <https://otdelkadrov.by>, p.1.

Opreделение Конституционного суда РФ от 15.07.2010 г. No. 1005-О-О «Ob otkaze v prinyatii k rassmotreniu jalobi grazhdanina Razgildeeva Aleksandra Vitalievicha na narushenie ego konstitucionnih prav statiy 249 Trudovogo Kodeksa Rossiyskoy Federacii» [Determination of the Constitutional Court of the Russian Federation dated July 15, 2010 No. 1005-O-O «On dismissal of claim for a hearing submitted by Razgildeyev Aleksander Vitalievich with respect of violation of his constitutional law by the Article 249 of the Labor Code of the Russian Federation»], Spravochnaya pravovaya sistema «ConsultantPlus», <http://www.consultant.ru>, p.1.

Otvét Vice-ministra Ministerstva obrazovaniya i nauki Respubliki Kazahstan B.Asilovoy za № FL-B-212/13-6 ot 03.03.2018 g. [Response of Asylova B., the Vice Minister of the Ministry of Education and Science of the Republic of Kazakhstan No. FL-B-212/13-6 dated March 03, 2018].

Otvét Direktora Departamenta zanyatosti naseleniya Ministerstva truda i socialnoy zashiti naseleniya Respubliki Kazahstan B.Sarkeeva za № JT-B-205 ot 01.03.2017 g. [Response of Sarkeyev B., Director of the Department of Employment of the Ministry of Labor and Social Security of the Republic of Kazakhstan No. ZhT-B-205 dated March 01, 2017], p.1.

Otvét Zamestiyela predsedatelya Komiteta truda, socialnoy zashiti i migracii Ministerstva truda i socialnoy zashiti naseleniya Respubliki Kazahstan T.Ospankulova [Response of Ospankulov T., the Deputy Chairman of the Committee of Labor, Social Security and Migration of the Ministry of Labor and Social Security of the Republic of Kazakhstan], p.1.

Otvét Ministra obrazovaniya i nauki Respubliki Kazahstan na vopros ot 10.12.2016 g. № 450223 [Response of the Minister of Education and Science of the RK dated December 20, 2016 to the question # 450223 (dialog.egov.kz) dated December 10, 2016], Informacionnaya sistema «Paragraf», <https://online.zakon.kz>, p. 1.

Pismo Federalnoy sluzhbi po trudu i zanyatosti ot 13.04.2013 №549-6-1 [Letter of the Federal Service for Labor and Employment dated April 13, 2013 No. 549-6-1], Spravochnaya pravovaya sistema «ConsultantPlus», <http://www.consultant.ru>, p.1.

Prikaz Ministra obrazovaniya i nauki Respubliki Kazahstan ot 13.07.2009 g. № 338 «Ob utverzhenii Tipovih kvalifikacionnih harakteristik doljnostey pedagogicheskikh rabotnikov i priravnennih k nim lic» [Order of the Minister of Education and Science of the Republic of Kazakhstan dated July 13, 2009 No. 338 «On Approval of the Model Qualification Characteristics of Positions Held by Teaching Staff and Persons Equated to Them»], Informacionnaya sistema «Paragraf», <https://online.zakon.kz>, p. 1.

Prikaz Ministra obrazovaniya i nauki Respubliki Kazahstan ot 11.09.2013 g. № 370 «Ob utverzhenii tipovih pravil deyatelnosti vidov organizacii dopolnitelnogo obrazovaniya dlya vzroslih» [The Order of the Minister of Education and Science of the RK dated September 11, 2013 No.370 «On Approval of the Model Regulations for the Activities of the Organizations of Further Education for Adults» (last amended on January 08, 2016)], Informacionnaya sistema «Paragraf», <https://online.zakon.kz>, p. 1.

Prikaz Ministra zdavoohraneniya i socialnogo razvitiya Respubliki Kazahstan ot 28.12.2015 g. № 1045 «Ob utverzhenii obshih trebovaniy k professionalnoi podgotovke, perepodgotovke i povisheniyu kvalifikacii kadrov v organizacii» [The Order of the Minister of Health and Social Development of the Republic of Kazakhstan dated December 28, 2015 No. 1045 «On Approval of General Requirements for Skilling, Reskilling and Upskilling of Personnel in the Organization»], Informacionnaya sistema «Paragraf», <https://online.zakon.kz>, p. 1.

Prikaz Predsedatelya Pravleniya Natsionalnoy palaty predprinimateley Respubliki Kazahstan «Atameken» (2017) «Ob utverzhenii Polojeniya o poryadke formirovaniya i vedeniya Reestra uchebnykh centrov po professionalnoy podgotovke, perepodgotovke, povisheniyu kvalifikacii i prisvoeniyu kvalifikacii po profeciyam (specialnostyam) tehnicheskogo i obslujivaushogo truda» [Order of the Chairman of the Board of the National Chamber of Entrepreneurs of the Republic of Kazakhstan «Atameken» No. 163 dated July 04, 2017 «On Approval of Regulations on the Procedure of Creation and Keeping the Register of Training Centers for Skilling, Reskilling and Upskilling and Certification in Professions (Occupations) of Instrumental and Service Works»], Informacionnaya sistema «Paragraf», <https://online.zakon.kz>, p. 1.

Reshenie Domodedovskogo gorodskogo suda Moskovskoy oblasti po delu 2-1407/2018 ~ M-828/2018 [Decision of Domodedovo municipal court of the Moscow Region with regard to case No. 2-1407/2018 ~ M-828/2018 dated May 07, 2018], Oficialniy sait dlya issledovaniya obshedostupnoy sudebnoy praktiki: rospravosudie.com.

Suverneva A. (2012) Vozmeshenie zatrat na obuchenie rabotnika [Compensation of expenses for training of an employee], «Otdel kadrov kommercheskoy organizacii», <http://www.hr-portal.ru>, p.1.

Trudovoy kodeks Respubliki Kazahstan ot 23.11.2015 g. № 414-V (s izmeneniyami i dopolneniyami po sostoyaniyu na 16.04.2013) [The Labor Code of the Republic of Kazakhstan dated November 23, 2015 No. 414-V (last amended on April 16, 2013)], Informacionnaya sistema «Paragraf», <https://online.zakon.kz>, art. 116,118

Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federacii (2001) [The Labor Code of the Russian Federation dated 30.12.2001 N 197-FZ], Spravochnaya pravovaya sistema «ConsultantPlus», <http://www.consultant.ru>, art.198.

Federalnyy zakon Rossiyskoy Federacii ot 29.12.2012 N 273-FZ (der. Ot 07/03/2018) «Ob obrazovanii v Rossiyskoy Federacii» [The Federal Law of the Russian Federation No. 273-FZ dated December 29, 2012 (last amended on March 07, 2018) «On Education in the Russian Federation»], Spravochnaya pravovaya sistema «ConsultantPlus», <http://www.consultant.ru>, art.31.

Fedorenko V. Ria Novosti (2018), <https://ria.ru>, p.1.

Fedotov D. (2008) Uchenicheskiy dogovor: Problemi pravovogo regulirovaniya. Avtoreferat dissertacii ... k.u.n. [Apprenticeship Agreement: Regulatory environment problems. Extended abstract of dissertation... PhD in Law], Federalnyy pravovoy portal «Uridicheskaya Rossiya», <http://www.law.edu.ru>, p.1.

Can an employee be required to pay back the cost of their training if they quit? // Beck Law P.C. – December 27, 2016, <http://www.californialaborandemploymentlaw.net>, p.1.

Riia O'Donnell. When an employee leaves, can you recoup their training costs? // www.hrdiver.com. – 14.11.2017, <https://www.hrdiver.com> – 14.11.2017, p.1.

The Fair Labor Standards Act of 1983, <https://www.dol.gov>, p.1.