

Тема: Дайте понятие, определите стороны и содержание ученического договора. Срок и форма ученического договора, его действие

Содержание

Введение.....	3
1. Понятие и содержание ученического договора.....	4
2. Срок и форма ученического договора.....	13
Заключение.....	18
Библиографический список.....	20

Введение

Актуальность темы. Рынок развивается так быстро, что система образования не успевает готовить квалифицированные кадры для нужд предприятий и организаций. Слаженная схема, работавшая в советские времена, когда абитуриентов набирали согласно утвержденным планам, выпускников распределяли по предприятиям, а молодых специалистов прикрепляли к учебным бригадам и наставникам, канула в лету.

Чтобы компании не страдали от нехватки специалистов, законодательство дало им возможность обучать кадры самостоятельно, не рискуя при этом потерять нового сотрудника после окончания обучения. Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ)¹ стал первым актом о труде, содержащим отдельную главу об ученическом договоре. Данная форма взаимоотношений работника и работодателя по сей день является востребованной в отечественных компаниях.

Ученический договор - соглашение о профессиональном обучении, которое работодатель заключает с сотрудником или соискателем вакансии; оно помогает работодателю экономить на страховых взносах, дает возможность взыскать с сотрудника расходы на обучение при его увольнении.

Объект - общественные отношения, складывающиеся в процессе заключения и действия ученического договора.

Предмет - нормативные акты, регламентирующие условия ученического договора.

Цель – изучение условий ученического договора.

Для реализации цели потребуется рассмотреть и проанализировать:

- понятие и содержание ученического договора;

Для достижения цели применены научные методы: сравнительно-правовой, технико-юридический, системный, формально-логический.

1. Понятие и содержание ученического договора

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации (часть 1) от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. ФЗ от 19.12.2022 N 545-ФЗ) // Российская газета. 2001. 31 декабря; 2022. 22 декабря.

Глава 32 ТК РФ устанавливает право работодателя «заключать с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы». Ученичество может быть организовано в различных формах: индивидуально, в бригадах, на курсах или иным образом¹.

Договор на обучение (ученический договор) - это вид независимого договора, который оформляет отношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями, для получения образования, включая профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работника у конкретного работодателя².

Установлены следующие виды студенческих договоров – согласно ст. 198 ТК РФ:

- 1) с лицом, желающим трудоустроиться;
- 2) с работником организации³.

Налицо два вида договоров. Первый из них является самостоятельным видом договора, а второй - дополнением к уже заключенному трудовому договору.

К сторонам первой разновидности ученического договора относятся обучающийся и обучающая организация, которая является будущим работодателем для обучающегося. Сторонами же второй разновидности являются ученик и обучающая организация, которая уже выступает работодателем.

В ст. 199 ТК РФ установлены требования к содержанию ученического договора. Договор об ученичестве должен включать ряд необходимых элементов, например имена сторон.

В договоре также должны найти отражение указания на конкретные

¹ Иванова А.Ю. Проблемы правового регулирования и особенности применения ученического договора // Вестник молодых ученых и специалистов Самарского государственного университета. 2017. № 1. – С. 70.

² Тарусина Н.Н, Лушников А.М., Лушникова М.В. Социальные договоры в праве. Монография. - М.: 2017. – С. 45.

³ Александрова Л.В. Ученический договор. Актуальные проблемы сравнительного правоведения: правовая система и современное государство. Матер. V Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием профес.-препод. состава, аспирантов и студентов. 2020. - С. 136.

оценки, получение которых ожидается от ученика. На работодателя возлагается обязанность по обеспечению возможностей для работника пройти весь процесс обучения в соответствии с договором ученичества. Этот факт должен быть отражен в договоре.

На работника возлагается другая обязанность: во-первых, пройти обучение, а во-вторых, отработать оговоренный срок у данного работодателя по полученной в процессе обучения профессии и квалификации.

В договоре должны быть указаны и другие условия, например условия об оплате труда за период обучения:

Содержанием ученического договора являются те условия, по которым стороны достигли соглашения. Информация о сторонах договора, в т. ч. индивидуализирующие признаки сторон, которые в силу ч. 1 ст. 199 ТК РФ включены в договор об обучении, не считаются элементами его содержания. Тем не менее, наличие названий сторон считается обязательным условием для данного вида договора.

Обязательными для включения в соглашение об обучении являются следующие элементы:

1) полученная обучающимся квалификация (квалификационные категории по рабочим профессиям и категории, которые по результатам профессионального обучения могут быть присвоены и которые указаны в Перечне рабочих профессий, должностей работников в данном профессиональном образовании согласно Приказу Минобрнауки России от 2 июля 2013 г. № 513;

2) предоставление работнику возможности полностью пройти курс обучения, что является обязанностью работодателя;

3) обязанность работника пройти обучение, по которому достигнута договоренность и в соответствии с полученной квалификацией работать по трудовому договору с работодателем в течение периода, указанного в договоре об ученичестве;

4) время, необходимое для приобретения соответствующей

квалификации (ст. 200 ТК РФ); 5) размер оплаты труда на этапе ученичества, определяемый договором ученичества, который не должен быть меньше минимального размера оплаты труда (ст. 204 ТК РФ)¹.

2. Стороны могут прийти к соглашению о включении в ученический договор и иных условий, определяющих отношения между работодателем и обучающимся. Например, возможен ли отрыв ученика от работы в процессе обучения или нет.

Необходимо отметить, что те положения ученического договора, которые противоречат нормам трудового законодательства, трудового и коллективного договоров, а также соглашений, признаются недействительными и не применяются.

В соответствии со ст. 198 и 205 ТК РФ на учеников распространяется трудовое законодательство, в т. ч. по оплате труда. В случае трудового спора работник подлежит освобождению от судебных расходов, включая уплату государственной пошлины. Даже если суд вынесет решение в пользу работодателя, последний не может взыскать эти расходы с работника.

Одним из самых важных аспектов ученического договора является то, что он юридически закрепляет за работодателем право на конкретного работника, в обучение которого организация вложила средства. Таким образом, минимизируется риск потери кадров после окончания обучения.

Во время обучения ученику выплачивается стипендия, размер которой определяется условиями ученического договора и зависит от получаемой квалификации, но не может быть ниже установленного МРОТ.

Статья 207 главы 32 ТК РФ гласит, что ученик, завершивший обучение, но не выполняющий своих обязательств по договору без уважительных причин (в том числе, не приступающий к работе), должен вернуть работодателю сумму стипендии, полученную им за все время обучения.

Более того, ученик обязан также возместить и прочие понесенные работодателем расходы на его ученичество.

¹ Новикова Н.В. О трудовые признаки договора о целевом обучении // Электронное приложение к Российскому юридическому журналу. 2019. № 2. – С. 34.

Соглашение на переобучение необходимо закреплять письменно. Такой договор должен обязательно содержать положения, закрепленные статьей 199 ТК РФ, а также иные необходимые положения:

- наименование сторон;
- указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую учеником;
- обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором;
- обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре;
- срок и график ученичества;
- размер оплаты в период ученичества, порядок внесения платы за обучение;
- порядок привлечения ученика к работе в случае практики и ее оплата¹.

По соглашению сторон могут быть оговорены и иные условия ученического договора.

Условия ученического договора, заключенного с лицом, ищущим работу, отличаются от условий договора с работником, состоящим в трудовых отношениях.

В частности, в ученическом договоре, заключенном с работником, состоящим в трудовых отношениях, должны быть прописаны условия, обеспечивающие возможность сохранения трудовых отношений в период профессионального обучения.

Тогда как в ученическом договоре, заключаемом с лицом, ищущим работу, должны быть оговорены условия получения профессии,

¹ Трудовое право / Под ред. В. Л. Гейхмана. – М.: Юрайт, 2019. – С. 110.

специальности, квалификации, а также возможность их использования в процессе трудовой деятельности.

В ученическом договоре, заключаемом с работником, состоящим в трудовых отношениях, также может быть предусмотрена обязанность работодателя по переводу его на новую работу, в соответствии с полученными профессией, специальностью, квалификацией.

Отличаются по своему содержанию ученические договоры, заключаемые для прохождения обучения непосредственно у работодателя, и ученические договоры, которые предполагают прохождение профессиональной подготовки в учебных заведениях, не находящихся под контролем работодателя.

При проведении обучения непосредственно работодателем формы ученичества, в частности индивидуальное, бригадное, курсовое обучение, определяются им по соглашению с работником в ученическом договоре.

В свою очередь, учебные заведения, которые не находятся под контролем работодателя, формы профессионального обучения определяют самостоятельно. Хотя не исключена возможность заключения договора с учебным заведением на профессиональное обучение по определенным формам.

Однако права и обязанности по такому договору будут возникать у обучающегося, заключившего ученический договор, и учебного заведения.

При обучении непосредственно у работодателя возникает обязанность по контролю за временем ученичества. В соответствии с ч. 1 ст. 203 ТК РФ время ученичества в течение недели не должно превышать нормы рабочего времени, установленной для работников, исходя из их возраста, профессии, специальности и вида выполняемых ими работ.

По общему правилу время обучения не должно превышать 40 часов в неделю.

Хотя для несовершеннолетних, лиц, занятых на вредных и (или) опасных работах, установлена сокращенная продолжительность рабочего

времени, которая должна быть соблюдена работодателем и в процессе профессионального обучения.

При прохождении обучения в учреждении, не находящемся под контролем работодателя, обязанность по контролю за соблюдением установленного для обучения времени лежит на учебном заведении.

Работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с работодателем могут быть освобождены от работы по трудовому договору либо выполнять данную работу на условиях неполного рабочего времени. Соответствующее условие может быть включено в заключаемый с ними ученический договор. С лицами, которые не состоят в трудовых отношениях, ученический договор с подобным условием не может быть заключен.

В соответствии с ч. 3 ст. 203 ТК РФ в период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, которые не связаны с прохождением ученичества.

Данное правило может быть продублировано в ученическом договоре, заключаемом с работниками, состоящими в трудовых отношениях. Однако оно не может быть применено к лицам, ищущим работу, с которыми заключен ученический договор.

Ученикам в период профессионального обучения на основании ч. 1 ст. 204 ТК РФ выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой профессии, специальности, квалификации, но не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. При прохождении профессионального обучения непосредственно у работодателя данная стипендия выплачивается за счет его средств¹.

При обучении лица, заключившего ученический договор, в учебном заведении, которое не находится под контролем работодателя, стипендия выплачивается учебным заведением на условиях и в порядке,

¹ Эмеров А.А. К вопросу о содержании ученического договора в Российской Федерации // Альманах мировой науки. 2019. № 8. - С. 109.

установленными законодательством и локальными актами учреждения, в котором работник проходит профессиональное обучение.

Однако работодатель может установить стипендию за счет собственных средств и лицам, заключившим с ним ученический договор, которые проходят профессиональное обучение в учреждении, не находящемся под контролем работодателя¹.

Условия и порядок выплаты такой стипендии определяются ученическим договором.

До заключения ученического договора выплата стипендии указанным лицам является правом работодателя. После его заключения выплата стипендии на условиях и в порядке, определенном ученическим договором, становится обязанностью работодателя.

По ч. 2 ст. 204 ТК РФ работа, выполняемая учеником на практических занятиях, оплачивается по установленным расценкам, которые должны быть определены с соблюдением действующего законодательства и локальных актов организации. При прохождении обучения у работодателя оплату труда лиц, проходящих профессиональное обучение, проводит работодатель. Выполнение данной работы в других организациях влечет возникновение обязанности по ее оплате у лиц, в интересах которых она выполнена.

Таким образом, содержание отдельных видов ученических договоров отличается. Однако подобные отличия не противоречат законодательству, так как они вызваны различными условиями прохождения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

В ст. 206 ТК РФ закреплено общее правило о том, что условия ученического договора не должны противоречить законодательству, соглашениям, коллективному договору.

Правило распространяется и на ученические договоры, заключенные с работниками, состоящими в трудовых отношениях, и на ученические договоры лиц, ищущих работу. Так, лица, не состоящие в трудовых

¹ Трудовое право. Учебник / Под ред. О. В. Смирнова. - М.: РГ-Пресс, 2016. – С. 211.

отношениях, имеют право на льготы, установленные в соглашениях, коллективном договоре, для обучающихся за счет средств работодателя.

Противоречащими законодательству, соглашениям, коллективному договору следует признавать условия ученического договора, которые ухудшают положение работника по сравнению с нормативными правовыми актами.

Следовательно, противоречащими являются условия о возложении на работников дополнительных по сравнению с законодательством, соглашениями, коллективным договором обязанностей без предоставления им соответствующих компенсаций.

Возложение на работников и лиц, ищущих работу, дополнительных обязанностей с предоставлением компенсирующих прав может быть признано противоречием нормативным правовым актам только по заявлению сторон ученического договора и лишь в случае, если будет установлена несоразмерность между возложенными на работника дополнительными обязанностями и компенсирующими правами.

Наличие в ученическом договоре условий, вступающих в противоречие с нормативными правовыми актами, позволяет государственной инспекции труда, суду по заявлению сторон данного договора признать эти условия недействующими, то есть не подлежащими применению.

Однако работодатель за счет собственных средств может предоставить обучающимся дополнительные в сравнении с законодательством, соглашениями, коллективным договором льготы.

Такие льготы могут быть предоставлены как работникам, состоящим с ним в трудовых отношениях, так и лицам, ищущим работу. Заключение ученического договора с предоставлением обучающимся дополнительных льгот соответствует ст. 9 ТК РФ.

В течение срока действия ученического договора его содержание может быть изменено только по соглашению сторон либо путем признания условий данного договора недействующими в установленном

законодательством порядке.

Таким образом, существуют два пути изменения условий ученического договора:

- во-первых, стороны ученического договора могут внести в него изменения в течение срока его действия. Данные изменения должны быть оформлены в письменной форме. Отсутствие письменных изменений при возникновении спора лишает стороны права ссылаться на свидетельские показания для подтверждения изменений ученического договора;

- во-вторых, условия ученического договора могут быть изменены путем заявления его стороной требований об их признании недействующими. С подобными требованиями сторона ученического договора может обратиться в государственную инспекцию труда или суд¹.

Причем указанные требования могут быть заявлены как в течение срока действия ученического договора, так и после его окончания. Например, получивший за счет средств работодателя профессиональное образование гражданин может потребовать признания недействительным условия ученического договора об обязательной отработке в течение длительного промежутка времени.

Требования о приведении условий ученического договора в соответствие с законодательством, соглашениями, коллективным договором могут заявить только его стороны, в том числе и через своих полномочных представителей. Отсутствие заявления стороны ученического договора, исходя из принципа диспозитивности, не позволяет государственным органам, в частности государственной инспекции труда или суду, самостоятельно изменить условия ученического договора.

В связи с изложенным можно сделать вывод о том, что в течение срока действия ученического договора в него могут быть внесены изменения на основании добровольного волеизъявления его сторон. Для заявления

¹ Федотов Д.И. Ученический договор: проблемы совершенствования в условиях рыночной экономики // Трудовое право, право социального обеспечения и рыночная экономика: проблемы взаимодействия (Вторые Гусовские чтения). Матер.конф. 2017. - С. 230.

требований об изменении условий ученического договора в государственной инспекции труда и (или) суде достаточно волеизъявления одной из его сторон.

Условие ученического договора может быть признано недействующим, если на гражданина, являющегося его стороной, возложены дополнительные по сравнению с законодательством, соглашениями, коллективным договором обязательства без предоставления соответствующих компенсаций либо размер таких компенсаций явно не соответствует возложенным на него обязанностям

2. Срок и форма ученического договора

Согласно статье 200 ТК РФ ученический договор заключается на срок, необходимый для обучения данной профессии, специальности, квалификации. Срок ученического договора определяет срок его обучения по избранной профессии, специальности и квалификации. Поэтому данный договор всегда является срочным договором, но минимальный и максимальный сроки законом не устанавливаются.

Продолжительность обучения, в соответствии Рекомендации МОТ № 88 п. 11, должна определяться с учётом:

- либо уровня квалификации, которая должна быть приобретена по окончании обучения;
- либо необходимости подготовить взрослых как можно быстрее для использования их на производственной работе;
- либо обоих вышеназванных факторов¹.

При разработке планов и программ обучения и переобучения работников организации, включаемых в коллективный договор или прилагаемых к нему, целесообразно определять сроки обучения по каждой профессии, специальности, квалификации. При необходимости они могут

¹ Коссов И.А. К вопросу о содержании ученического договора в Российской Федерации // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2015. № 3. – С. 54.

быть уточнены (увеличены или сокращены) ученическим договором.

Согласно статье 200 ТК РФ ученический договор заключается в письменной форме в двух экземплярах. Один передается работнику, а другой остается у работодателя. Также договор должен быть подписан руководителем (подпись удостоверяется печатью организации), который полномочен заключать такой договор, и работником.

Далее работодатель издает соответствующий приказ. Гл. 32 ТК РФ не содержит указаний, как должен оформляться ученический договор с работником. По мнению юристов, компании следует издать документ о заключении с сотрудником такого соглашения и направлении на обучение.

Содержание приказа зависит от характера предстоящего образования (получение новой профессии, повышение квалификации) и связано с налоговыми последствиями для компании.

Ученичество организуется в форме индивидуального, бригадного, курсового обучения и в иных формах, согласно статье 202 ТК РФ. Данная статья содержит примерный перечень организационных форм ученичества.

Рекомендация МОТ № 88 предусматривает, что обучение должно осуществляться, в частности:

- либо в процессе работы;
- либо на обычном рабочем месте;
- либо в отдельных мастерских;
- либо вне рабочих мест и мастерских, когда это лучше всего соответствует потребностям обучения;
- либо посредством сочетания этих методов в соответствии с типом и целью обучения и техническими возможностями предприятия¹.

Если обучение производится не в процессе работы, то оно должно, по окончании первоначального периода, осуществляться в условиях, как можно более приближающихся к условиям, существующим на обычной работе, и должно включать там, где это возможно, выполнение настоящих

¹ Дубовик Л.П. Ученический договор // Бухгалтерский учет. 2020. № 7. - С. 105-110.

производственных операций или операций аналогичного характера.

При индивидуальном обучении ученика либо прикрепляют к квалифицированному работнику, либо включают в производственную бригаду, где с ним занимается бригадир или рабочий высокой квалификации - член данной бригады.

Необходимый теоретический курс ученик изучает, консультируясь с соответствующими специалистами организации.

Групповая (бригадная) форма обучения работников предусматривает объединение учеников в специальные группы, занятия с которыми проводят рабочие высокой квалификации, мастера.

Курсовая форма подготовки применяется при обучении работников сложным профессиям и осуществляется в два этапа:

- в учебной группе под руководством мастера производственного обучения на специально созданной для этого учебно-производственной базе организации или учебного комбината (пункта);

- на рабочих местах организации в учебной группе под руководством не освобождённого от основной работы квалифицированного работника - инструктора производственного обучения¹.

Теоретическое обучение работников при курсовой и групповой (бригадной) подготовке осуществляется в учебных группах, учебно-курсовых комбинатах (пунктах) и на иных курсах, создаваемых работодателем (группой работодателей).

Порядок подготовки работников отдельных профессий, специальностей регулируется особо.

Подготовка новых работников - первоначально профессиональное обучение ранее не имеющих профессии лиц, ищущих работу и принятых в организацию для обучения профессии для последующего их трудоустройства в данной организации. Подготовка новых рабочих из числа женщин и несовершеннолетних производится только по определённым профессиям и для

¹ Адриановская Т.Л., Баева С.С. Злоупотребление правом работником и работодателем // Современная научная мысль. 2016. № 6. - С. 304.

тех производств, в которых разрешается применение их труда.

При заключении ученического договора работодатель должен учитывать противопоказания на выполнение определённых работ по состоянию здоровья, требование законодательства о прохождении предварительных медицинских осмотров и обязательного психиатрического освидетельствования лиц, которым предстоит работать там, где такие осмотры и освидетельствования обязательны.

Переподготовка (переобучение) организуется с целью освоения новых профессий высвобождаемыми работниками, которые не могут быть использованы по имеющимся у них профессиям, специальностям, работниками, пожелавшими сменить профессию с учётом потребностей производства или по состоянию здоровья.

Повышение квалификации работников - это обучение, направленное на последовательное совершенствование их профессиональных знаний, умений и навыков, рост мастерства по имеющимся профессиям.

Для повышения квалификации работников организуются курсы, школы передовых приёмов и методов труда и т. д.

При необходимости работодатель по соглашению с работником направляет его на стажировку в институт повышения квалификации или другое образовательное учреждение. Способом квалификации служит прохождение аспирантуры, ординатуры, соискательства, докторантуры.

Заключать ученические договоры имеют право только работодатели-организации.

Согласно ч. 1 ст. 198 ТК РФ организация может заключить ученический договор на профессиональное обучение (переобучение):

- со своим штатным работником;
- с соискателем, который хочет работать в данной организации¹.

Ученический договор с работником предприятия оформляется в дополнение к трудовому договору.

¹ Петров А.Я. Ученический договор: понятие и особенности // Законодательство. 2020. № 1. - С. 26.

Ученику-работнику, который обучается по месту работы, оплачивают:

- фактически отработанное время на основе данных табеля учета рабочего времени или объем фактически выполненных работ (при сдельной форме оплаты труда);
- стипендию за период обучения с отрывом от производства;
- работу, выполненную на практических занятиях¹.

С соискателем организация может заключать ученический договор на профессиональное обучение. Даже если обучающийся не является работником организации, на него распространяются нормы трудового законодательства, согласно статье 205 ТК РФ. При этом, надо учесть, что ученический договор не тождественен трудовому.

Согласно ч. 1 ст. 207 ТК РФ трудовой договор заключают только с тем соискателем, который успешно завершил обучение. По результатам ему будет предоставлена работа определенной квалификации, а также все гарантии и льготы, положенные работникам согласно трудовому законодательству.

Ученикам, которые успешно завершили обучение, при заключении трудового договора нельзя устанавливать испытательный срок. Таким испытательным сроком становится период обучения кандидата в работники.

Заключение

По завершении работы следует подвести итог.

Ученический договор - это удобная, законная форма подготовки кадров, необходимых предприятию или организации. Благодаря

¹ Кургина Т.В., Куценко А.В., Медведицкова А.В. Ученический договор: проблемы выполнения обязанностей работника и работодателя // Журнал научных и прикладных исследований. 2016. № 4-2. - С. 110.

существующей законодательной базе, такой договор позволяет обучить специалиста, не опасаясь, что вложенные в него средства пропадут зря.

Трудовое законодательство Российской Федерации требует заключения договора об ученичестве в двух письменных экземплярах. Кроме того, копии должны быть заверены как работодателем, так и учеником.

В договоре должна быть указана информация о сроке действия, дате вступления в силу и предполагаемом времени завершения обучения.

Кроме того, различные договоры содержат информацию о конкретной дате окончания. Форма договора подразумевает включение информации об условиях ученичества. Определяется, будет ли работник, проходящий обучение, работать в неполном объеме или он будет полностью освобожден от нее. Благодаря этим данным, включенным в ученический договор, соблюдаются гарантии, предусмотренные ТК РФ.

Помимо прочего, в форме ученического договора также имеется информация о выплате стипендии. Это исключает возникновение спорных моментов между сторонами. После заключения ученического договора работодатель должен оформить приказ о направлении работника на обучение.

Это необходимо для временного учета, а также для соблюдения всех правил, которые касаются безопасности личной информации.

Форма договора об ученичестве также содержит информацию об обязанности работника проработать определенное время после окончания обучения.

Эти данные могут выступать в качестве дополнительного условия трудового договора.

Точное выполнение договора на обучение имеет решающее значение, поскольку ошибки могут нести следующие риски:

- 1) неправильно оформленный договор об обучении грозит работодателю лишением права требовать возмещения понесенных им затрат

на обучение;

2) должна быть указана точная дата начала обучения, т. к. это защитит работодателя от споров по поводу того, что работник не начал образовательный процесс, оплаченный работодателем;

3) условия продления договора, содержащиеся в нем, также необходимы, чтобы избежать разногласий между работодателем и работником.

В течение всего срока ученического договора можно менять его содержание с согласия обеих сторон. Оформлять изменения следует как дополнения к договору. Каждое изменение (дополнение) должны подписать стороны.

Также у каждого из сторон должен быть свой экземпляр договора.

Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законами, регулирующими трудовые правоотношения, предусмотрены ситуации, при которых работник не обязан возмещать расходы, связанные с затратами на обучение, понесенные работодателем, при наличии уважительной причины невозможности отработать у работодателя в течение установленного сторонами срока.

Для работников, заключивших трудовой договор и прошедших обучение по соглашению с работодателем, испытательного срока не предусмотрено. Это определено в ст. 70 ТК РФ.

Обучение работника осуществляется по заранее оговоренной профессии и специальности. Как правило, эта профессия и специальность требуются работодателю. Ученический договор ограничен сроком, который необходим для получения указанной в ученическом договоре профессии или специальности.

Библиографический список

Нормативные и правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации (часть 1) от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. ФЗ от 19.12.2022 N 545-ФЗ) // Российская газета. 2001. 31

декабря; 2022. 22 декабря.

Научная и учебная литература

1. Адриановская Т.Л., Баева С.С. Злоупотребление правом работником и работодателем // Современная научная мысль. 2016. № 6. - С. 304–309.
2. Александрова Л.В. Ученический договор. Актуальные проблемы сравнительного правоведения: правовая система и современное государство. Матер. V Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием профес.-препод. состава, аспирантов и студентов. 2020. - С. 136-139.
3. Дубовик Л.П. Ученический договор // Бухгалтерский учет. 2020. № 7. - С. 105-110.
4. Иванова А.Ю. Проблемы правового регулирования и особенности применения ученического договора // Вестник молодых ученых и специалистов Самарского государственного университета. 2017. № 1. – С. 70-73.
5. Коссов И.А. К вопросу о содержании ученического договора в Российской Федерации // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2015. № 3. – С. 54-59.
6. Кургина Т.В., Куценко А.В., Медведицкова А.В. Ученический договор: проблемы выполнения обязанностей работника и работодателя // Журнал научных и прикладных исследований. 2016. № 4-2. - С. 110-112.
7. Новикова Н.В. О трудово-правовых признаках договора о целевом обучении // Электронное приложение к Российскому юридическому журналу. 2019. № 2. – С. 34-40.
8. Петров А.Я. Ученический договор: понятие и особенности // Законодательство. 2020. № 1. - С. 26-34.
9. Тарусина Н.Н, Лушников А.М., Лушников М.В. Социальные договоры в праве. Монография. - М.: 2017. – 160 с. С. 45.
10. Трудовое право. Учебник / Под ред. О. В. Смирнова. - М.: РГ-Пресс, 2016. - 537 с.

11. Трудовое право / Под ред. В. Л. Гейхмана. – М.: Юрайт, 2019. - 382 с.
12. Федотов Д.И. Ученический договор: проблемы совершенствования в условиях рыночной экономики // Трудовое право, право социального обеспечения и рыночная экономика: проблемы взаимодействия (Вторые Гусовские чтения). Матер.конф. 2017. - С. 230-236.
13. Эмеров А.А. К вопросу о содержании ученического договора в Российской Федерации // Альманах мировой науки. 2019. № 8. - С. 109-112.