

image not found or type unknown



Ученический договор является одним из институтов трудового права. Это соглашение между работодателем и работником, предусматривающее их права и обязанности по поводу обучения работника.

Ученический договор - это особый вид договора в сфере труда и подготовки к труду.

Нормы о трудовом договоре закреплены в Трудовом Кодексе Российской Федерации, который вступил в силу 1 февраля 2002 года.

Трудовой Кодекс РФ восстановил традицию, которая была утрачена в 90-х гг. 20 века, когда шло массовое сокращение квалифицированных работников и фактически были ликвидированы система профессионально-технического образования, а также ранее существовавшие формы профессиональной подготовки работников непосредственно на производстве (курсовое, индивидуальное обучение и т. д.).

УЧЕНИЧЕСКИЙ ДОГОВОР — договор, заключенный работодателем — с лицом, ищущим работу, — на профессиональное обучение (договор является гражданско-правовым и регулируется гражданским законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы гражданского права)

В соответствии со ст. 198 Трудового Кодекса (ТК) РФ, работодатель имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации - ученический договор на переобучение без отрыва от работы. Данная статья предоставляет право работодателю заключать два вида ученических договоров.

Статья 205 ТК РФ прямо указывает, что на учеников распространяется трудовое законодательство. А статья 206 ТК РФ объявляет недействительными и не подлежащими применению условия ученического договора, если они противоречат Трудовому Кодексу РФ, коллективному договору, соглашению.

Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору и регулируется трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового договора.

Ученический договор (вне зависимости от разновидности) оформляет отношения, непосредственно связанные с трудовыми и регулируемые нормами Трудового Кодекса РФ, других нормативных актов, содержащих нормы трудового права, например, ФЗ от 17.07.1999 №181 "Об основах охраны труда в Российской Федерации".

Выражение "профессиональное обучение" означает любой вид обучения, дающий возможность приобрести или развить знания и мастерство, либо технического или профессионального характера, либо необходимые для выполнения функций младшего руководящего персонала, независимо от того, преподаются ли они на предприятии или вне его, и включает профессиональное переобучение.

Стороны ученического договора совпадают со сторонами трудового договора. Это - работник и работодатель.

С помощью ученического договора, дополняющего трудовой договор, работник реализует своё право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Работодатель обязан обеспечить:

- обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда, недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 14 ФЗ)¹.

Работник обязан:

- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда (ст. 15 ФЗ).

2. Виды ученического договора

В ч. 1 ст. 198 ТК РФ рассматриваются две разновидности ученического договора о том, что работодатель имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации - ученический договор на профессиональное обучение, переобучение с отрывом или без отрыва от работы. может быть заключен с работником организации, который, естественно, состоит с работодателем в трудовых

отношениях. В связи с чем по субъектному составу можно выделить два вида ученических договоров.

Во-первых, ученический договор, заключаемый с лицом, которое ищет работу и не состоит с работодателем в трудовых отношениях. Во-вторых, ученический договор, заключаемый на профессиональное обучение работника, состоящего с работодателем в трудовых отношениях.

Вид ученического договора определяет его отраслевую принадлежность.

Ученический договор с лицом, ищущим работу, является гражданско-правовым и регулируется гражданским законодательством и иными актами, содержащими нормы гражданского права.

Рассматриваемое деление ученических договоров на виды имеет не только и не столько теоретическое, но главным образом практическое значение. Очевидно, что лицо, которое не состоит с работодателем в трудовых отношениях, находится от него в меньшей зависимости. В частности, ему не надо решать вопрос о том, будет ли его обучение проходить с отрывом или без отрыва от производства.

В свою очередь работник, состоящий с работодателем в трудовых отношениях, должен получить от него согласие на прохождение профессионального обучения с отрывом или без отрыва от производства. В связи с чем ученический договор, заключаемый с работниками, состоящими в трудовых отношениях, может быть разделен на два подвида. Во-первых, таким подвидом является ученический договор на профессиональное обучение работника без отрыва от работы. В этом случае работодатель обязан создавать работнику условия для сочетания работы с профессиональным обучением.

Во-вторых, в качестве подвида можно выделить ученический договор, заключаемый с работником для прохождения профессионального обучения с отрывом от производства. Заключение этого договора предполагает освобождение работника на период обучения от выполнения трудовых обязанностей, а также предоставление предусмотренных законодательством льгот, например, сохранение места работы и среднего заработка, выплата компенсаций, установленных для лиц, направляемых в служебные командировки.

В ч. 2 ст. 198 ТК РФ говорится о том, что ученический договор с лицом, ищущим работу, является гражданско-правовым и регулируется гражданским законодательством и иными актами, содержащими нормы гражданского права.

Ученический договор, заключенный с работником, состоящим в трудовых отношениях, является дополнительным по отношению к трудовому договору и регулируется трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Следовательно, действующее законодательство предусматривает различное правовое регулирование ученических договоров, заключаемых с лицами, которые не состоят в трудовых отношениях, и заключаемых с работниками, состоящими в трудовых отношениях.

В первом случае при заключении ученического договора с лицами, ищущими работу, то есть не состоящими в трудовых отношениях, при регламентации возникающих в связи с этим отношений предлагается воспользоваться гражданским законодательством. Нельзя не заметить, что в ГК РФ отсутствует ученический договор с лицами, ищущими работу в качестве самостоятельного вида договоров.

Конечно, к данному договору применимы общие нормы гражданского законодательства о сделках. Хотя указанные нормы по аналогии могут быть применены и при разрешении споров, возникающих из трудовых отношений. Как известно, применение норм гражданского и трудового права происходит по правилам гражданского процессуального законодательства. Тогда как в п. 4 ст. 1 и ст. 11 ГПК РФ предусмотрено применение процессуальных и материальных норм по аналогии.

В связи с чем и в настоящее время к ученическому договору, заключаемому с лицами, не состоящими в трудовых отношениях, в части, не урегулированной нормами гражданского законодательства, применимы нормы трудового права. Поскольку в ГК РФ специальные нормы, посвященные данному договору, отсутствуют, постольку следует по аналогии руководствоваться нормами трудового права.

В соответствии со ст. 200 ТК РФ ученический договор заключается на срок, который необходим для обучения соответствующей профессии, получения специальности, повышения квалификации.

Данный договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, один из которых находится у работодателя, а второй - у лица, заключившего с ним ученический договор. Данное правило распространяется и на ученический договор, заключаемый с лицами, не состоящими в трудовых отношениях.

Отсутствие письменного договора лишает представителей работодателя права при возникновении спора ссылаться на свидетельские показания для подтверждения возникновения у работника соответствующих обязанностей. В свою очередь работник не лишен права воспользоваться свидетельскими показаниями для подтверждения возникших у работодателя обязательств в связи с прохождением профессионального обучения.

Ученический договор вступает в действие с даты, указанной в этом договоре. Если данный срок в ученическом договоре не определен, он вступает в действие с момента фактического начала процесса профессионального обучения, которое лицо должно пройти в соответствии с ним. Отказ лица, заключившего указанный договор, от прохождения профессионального обучения является основанием для признания ученического договора не вступившим в действие.

В соответствии с ч. 4 ст. 61 ТК РФ полномочный представитель работодателя вправе признать ученический договор не вступившим в действие, если в течение недели с момента его вступления в действие лицо, заключившее такой договор, не приступило без уважительных причин к процессу профессионального обучения. Данное правило распространяется и на ученические договоры с лицами, ищущими работу, то есть не состоящими в трудовых отношениях.

Из ч. 2 ст. 201 ТК РФ следует, что действие ученического договора должно быть продлено на время болезни ученика, прохождения им военных сборов и в других случаях, предусмотренных законодательством. В связи с изложенным нахождение лица, заключившего ученический договор, в академическом отпуске по причине болезни является основанием для продления срока действия этого договора.

3. Содержание ученического договора

В соответствии со ст. 199 ТК РФ, ученический договор должен содержать:

- 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 ученичества;
- размер оплаты в период ученичества.

Ученический договор может содержать иные условия, определённые соглашением сторон.

Содержание ученического договора составляют его условия. Анализ статьи 199 ТК РФ позволяет выделить две группы условий данного договора: обязательные (существенные) и дополнительные условия.

Обязательными (существенными) условиями ученического договора являются такие, без которых его заключение невозможно.

Тесную связь указанного договора с трудовым договором подчёркивает условие, устанавливающее необходимость после его окончания отработать по трудовому договору в течение определённого срока. Срок определяется в ученическом договоре. При невыполнении этой обязанности работодатель вправе требовать возмещения затрат, понесённых им при обучении: "Работник обязан возместить затраты, понесённые работодателем при направлении его на обучение за счёт средств работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счёт средств работодателя".

Требование работодателя о возмещении затрат может быть удовлетворено лишь в том случае, если он докажет, что обучение производилось за счёт его средств, и представит доказательства произведённых затрат.

Ученический договор заключается на срок, необходимый для обучения данной профессии, специальности, квалификации (ст. 200 ТК РФ). 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.

Список литературы :

Нормативные акты:

1. Конституция РФ, 1993г.

2. Трудовой Кодекс РФ, 2011г.

3. ФЗ от 17.07.1999 №181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации".

4. Постановлении Правительства РФ от 23.09.2002 № 695 "О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источником повышенной опасности (с влиянием вредных веществ или неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности".