



На сегодняшний день любой бизнес требует высокой квалификации персонала. Поэтому организации нередко направляют своих сотрудников на обучение, заключая с ними ученический договор. В данной эссе пойдет речь о том, что представляет собой ученический договор..

В соответствии со ст. 198 ТК РФ работодатель - юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации - ученический договор на профессиональное обучение или переобучение без отрыва или с отрывом от работы.

Таким образом, в зависимости от того, с кем заключается ученический договор - с работником организации или с лицом, ищущим работу, указанный договор может быть следующего вида:

- ученический договор на профессиональное обучение;
- ученический договор на профессиональное обучение или переобучение.

При этом если ученический договор заключается с работником, то этот договор может быть заключен на следующих условиях:

- с отрывом от работы;
- без отрыва от работы.

Важно отметить, что особенность ученического договора с работником организации заключается в том, что такой договор является дополнительным к уже действующему трудовому договору. Иными словами, соглашение сторон о профессиональном обучении или переобучении оформляется ученическим договором, а не дополнительным соглашением к существующему трудовому договору.

Условия ученического договора определены ст. 199 ТК РФ. Согласно данной статье 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, определенного в ученическом договоре;
- срок ученичества;
- размер оплаты в период ученичества.

Кроме этого, ученический договор может содержать и другие условия, например график обучения, порядок проведения и оплаты практических работ (в этом случае в договоре приводятся тематический план практических занятий, расценки за выполнение работ и изготовление продукции), правила обучения, права и обязанности сторон в случае неудачной сдачи квалификационного экзамена (в этом случае в договоре предусматриваются варианты повтора или продления обучения, а также возмещения учеником затрат на обучение) и так далее.

Следовательно, соглашением сторон могут быть определены и иные условия ученического договора.

В соответствии со ст. 200 ТК РФ ученический договор заключается на срок, необходимый для обучения данной профессии, специальности, квалификации, и составляется в письменной форме в двух экземплярах.

Ученический договор действует со дня, указанного в договоре, в течение предусмотренного им срока, что следует из ст. 201 ТК РФ.

Действие ученического договора продлевается в следующих случаях:

- болезни ученика;
- прохождения учеником военных сборов;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (например, при исполнении государственных или общественных обязанностей в рабочее время).

Изменение положений договора в течение срока его действия допускается только по соглашению сторон.

Формы ученичества определены ст. 202 ТК РФ, согласно которой ученичество организуется в форме:

- индивидуального обучения;
- бригадного обучения;
- курсового обучения;
- других форм.

Как видно из положений ст. 202 ТК РФ, перечень форм обучения является открытым. Работодатель устанавливает конкретную форму обучения в зависимости от профессии, специальности, квалификации, содержания учебного плана и так далее.

Согласно ст. 203 ТК РФ время ученичества в течение недели не должно превышать нормы рабочего времени, установленного для работников соответствующих возраста, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ.

Отметим, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. На это указывает ст. 91 ТК РФ. Для определенной категории работников трудовым законодательством предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени.

К данной категории лиц на основании ст. 92 ТК РФ относятся:

- работники в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- работники в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;
- работники, являющиеся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю (смотрите Постановление Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. N 870 "Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда").

При этом следует учитывать, что продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать (ст. 94 ТК РФ):

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов;

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов;
- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет - 4 часа;
- для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Хочу отметить, что сотрудники, проходящие обучение в организации, по соглашению с работодателем могут быть полностью освобождены от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени. Во время действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством.

Порядок оплаты ученичества определен ст. 204 ТК РФ. Согласно названной статье ученикам в период ученичества 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. Напомним, что на сегодняшний день минимальный размер оплаты труда для данных целей составляет 4330 руб. в месяц (смотрите Федеральный закон от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда").

Работа, выполняемая учеником на практических занятиях, оплачивается организацией по установленным расценкам.

В силу ст. 205 ТК РФ на учеников распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда, то есть работающие ученики обладают всеми правами работников данной организации, закрепленными в трудовом законодательстве, коллективном договоре и соглашении.

Все работающие ученики должны соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты, принятые в организации.

Условия ученического договора, противоречащие ТК РФ, коллективному договору, соглашениям, являются недействительными и не применяются, что следует из ст. 206 ТК РФ.

Лицам, которые успешно завершили ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они обучались, испытательный срок не назначается (ст. 207 ТК РФ).

Если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет своих обязательств по договору, в том числе не приступает к работе, то он по требованию работодателя обязан возратить ему полученную за время ученичества стипендию, а также другие осуществленные работодателем расходы в связи с его ученичеством.

В соответствии со ст. 208 ТК РФ ученический договор прекращается по окончании срока обучения или по основаниям, предусмотренным этим договором.