

image not found or type unknown



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.

Для того, чтобы компании не страдали от нехватки специалистов, законодательство дало им возможность обучать кадры самостоятельно, не рискуя при этом потерять нового сотрудника после окончания обучения. Так, ТК РФ, принятый в 2001 году, 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.

#### Понятие ученического договора

Глава 32 Трудового Кодекса Российской Федерации 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 образом.

Ученический договор — это договор, заключаемый между работодателем и будущим или нынешним работником, на профессиональное обучение/переподготовку в данной организации.

Так, ученический договор дает работодателю возможность самостоятельно готовить тех специалистов, в которых нуждается предприятие.

#### Основные положения ученического договора

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.

Срок, на который заключается договор, зависит от получаемой квалификации. При этом, согласно статье 201 главы 32 ТК РФ, «действие ученического договора продлевается на время болезни ученика, прохождения им военных сборов и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации». Обязательства вступают в силу с того дня, который указан в договоре, в течение предусмотренного им срока.

Степень полученной квалификации подтверждается документом, который выдается работнику по окончании ученичества. Таким образом, компания получает сотрудника с определенным, документально подтвержденным уровнем знаний и навыков, еще и заточенных под специфику данной организации.

Стоит также иметь в виду, что лицам, успешно завершившим обучение по ученическому договору, не устанавливается испытательный срок у того работодателя, у которого они проходили обучение.

Во время обучения

Работодателю необходимо учитывать, что ученик — это не полноценный штатный работник, поэтому для него действуют некоторые особые положения:

- Во время обучения сотрудник не может быть привлечен к сверхурочным работам и направляться в служебные командировки, не связанные с обучением;
- Для ученика не должны превышать недельные нормы рабочего времени, установленные для работников «соответствующих возраста, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ» (ст. 203 гл. 32 ТК РФ);
- По соглашению с работодателем, работники организации, проходящие обучение, могут либо полностью освободиться от своих основных рабочих

обязанностей (по трудовому договору), либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени.

Подведем итоги

Ученический договор — это удобная, законная форма подготовки кадров, необходимых предприятию или организации. Благодаря существующей законодательной базе, такой договор позволяет обучить специалиста, не опасаясь, что вложенные в него средства пропадут зря.

Итак, давайте подведем итоги, в чем же состоят преимущества ученического договора:

- Ученичество позволяет готовить сотрудников специально для нужд компании, что в долгосрочной перспективе помогает укомплектовать штат высококвалифицированными специалистами, знакомыми со спецификой работы конкретно в вашей организации;
- Средства, вложенные в обучение, быстро окупаются. Законодательство гарантирует трудоустройство ученика в вашей организации или возмещение им всех понесенных компанией расходов;
- Ученический договор позволяет снизить затраты, связанные с адаптацией нового сотрудника, так как избавляет работодателя от скрытых переплат в период испытательного срока. Подробнее прочитать про неочевидные издержки и переплаты за штатных сотрудников вы можете в этой статье;
- Степень квалификации, полученная сотрудником в ходе ученичества, подтверждается в документе об окончании обучения. Это гораздо весомее и надежнее, чем брать работника со стороны, не имея точного представления о его навыках и квалификации.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изм. от 2021г.)
2. Колобова С.В., Сергеенко Ю.С. Трудовое право России: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юстицинформ, 2018.
3. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. — М.: Статут, 2009.