

**УЧЕБНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР
МОСКОВСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ**

Ученический договор.

*Учебное пособие для представителей
сторон социального партнерства,
профсоюзных кадров и актива*

Москва 2014 год

ББК67.405

У91 Ц18

**Ученический договор/ Под общ. редакцией зам.начальника
Управления юр.службы Степных А.Я., сост. Царёва Ю.С.-М.: УИЦ
МФП, 2014.-с.44**

**Методический материал подготовлен Учебно-исследовательским
центром Московской Федерации профсоюзов.**

**Методическое пособие для представителей сторон социального
партнерства, профсоюзных кадров и актива**

Автор учебного пособия – Царёва Юлия Сергеевна, консультант-юрист
отдела правозащитной работы профсоюзов Учебно-исследовательского
центра Московской Федерации профсоюзов.

Рецензент:

Степных Анатолий Яковлевич, заместитель начальника Управления
юридической службы Московской Федерации профсоюзов, главный
правовой инспектор труда.

Ответственный за выпуск:

Богдашин Владимир Иванович, генеральный директор Учебно-
исследовательского центра Московской Федерации профсоюзов.

© Учебно-исследовательский центр
Московской Федерации профсоюзов, 2014

Введение

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.).

«Специальная глава об ученическом договоре является безусловной новеллой Трудового Кодекса Российской Федерации», – отмечает Куренной А. М. (д.ю.н, профессор, заведующий кафедрой трудового права юридического факультета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова)

Обострение конкуренции в условиях рыночной экономики связано с повышением требований к образовательному и квалификационному уровню работников, поскольку именно они являются важнейшей составляющей успеха.

Все обучение проходит на основании ученического договора. Поскольку ученический договор является основанием возникновения правоотношений, непосредственно и тесно связанных с трудовыми, на учеников с момента его заключения распространяются нормы трудового законодательства, включая и нормы, регулирующие охрану труда. Все ученики пользуются трудовыми правами и несут обязанности наравне с работниками данной организации. Трудовой кодекс РФ регулирует правоотношения в обучении или переобучении работников на добровольной основе и в случаях, если финансовое и организационное участие принимает работодатель.

Данное методическое пособие поможет профсоюзным кадрам и активу грамотно ориентироваться в действующем трудовом законодательстве.

Глава 1. Ученический договор.

п.1.1 Общие положения.

Трудовой кодекс РФ 2002 г. стал заметным подспорьем работодателям при решении вопросов, касающихся обучения работников за счет предприятия. Порядок заключения ученического договора, его содержание, срок действия и форма, время и оплата определены гл. 32 "Ученический договор" Трудового кодекса Российской Федерации. Согласно ст.198 Работодатель - юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы.

Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору.

Следует иметь в виду, что правом на заключение ученического договора обладает только работодатель - юридическое лицо. У индивидуальных предпринимателей оно отсутствует. Организация может заключить ученический договор:

-с гражданином, который хочет работать в данной организации, - на профессиональное обучение;

-со своим штатным работником на профессиональное обучение или переобучение без отрыва или с отрывом от работы.

Таблица №1

<i>Характеристика</i>	<i>Договор на переобучение</i>	<i>Договор на профессиональное обучение</i>
<i>С кем заключается</i>	С работником организации, который проходит обучение без отрыва от работы	Заключается с лицом, ищущим работу
<i>Каким является оформляемый договор</i>	Дополнительный к действующему трудовому договору	Гражданско-правовой договора
<i>Какими нормами законодательства регулируется</i>	Трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права	Гражданским законодательством и иными актами, содержащими нормы гражданского права

Изменения, внесенные Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ (с последними изменениями и

дополнениями от 28 декабря 2013г.) в ст. 198 ТК РФ, изменили правовой характер ученического договора, заключаемого с соискателем работы. До октября 2006 г. первым предложением ч. 2 ст. 198 ТК РФ определялось, что данный договор входит в сферу гражданского законодательства. Это было тем "подводным камнем", с которым сталкивались при его заключении обе стороны договора. В настоящее время упоминание о гражданско-правовом характере ученического договора с лицом, претендующим на работу, исключено. Таким образом, отношения по поводу ученического договора регулируются Трудовым кодексом РФ, законодательством об охране труда, локальными нормативными актами, коллективным договором. Ч.2 ст.198 ТК РФ определяет, что ученический договор с сотрудником данной организации является дополнительным к трудовому договору и тем самым укрепляет связь ученического договора с нормами трудового права.

Ученический договор необходимо отличать от соглашения об обучении. Ученический договор заключается, если соискатель работы или штатный работник обучается на предприятии, у которого имеется своя учебная база, либо обучение осуществляется непосредственно в процессе работы.

Работодатель организует ученичество в форме индивидуального либо бригадного, или курсового обучения, а также в иных формах (ст. 202 ТК РФ).

При индивидуальном обучении ученика прикрепляют к наставнику либо включают в бригаду, где мастер или рабочий высокой квалификации обучают его специальности.

Бригадная форма подготовки работников предполагает объединение учеников в специальные группы, занятия в которых проводятся квалифицированными рабочими либо бригадирами. При курсовой форме профессиональное обучение осуществляется в группах учебного центра (учебно-производственной базы), а затем - на рабочем месте под руководством инструктора производственного обучения.

В случае если работника обучает не само предприятие, а какое-либо образовательное учреждение и профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации, обучение новым профессиям и специальностям осуществляется за счет средств работодателя, то в соответствии с ч. 1 ст. 197 ТК РФ оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору (соглашение об обучении). Стороны ученического договора - работник и работодатель - идентичны сторонам трудового договора. Однако, как следует из анализа ст. 199 и 57 ТК РФ, по

содержанию ученический договор отличается от трудового договора.

п.1.2 Содержание ученического договора

п.п.1.1 Ученический договор с работником организации

Ученический договор может быть заключен с сотрудником на обучение в той организации, где он работает, или же в другой организации. Для того чтобы документально зафиксировать факт обучения и период ученичества, необходимо:

- 1) заключить ученический договор (ученический договор заключается в письменной форме в двух экземплярах);
- 2) издать приказ по основной деятельности о направлении сотрудника на обучение;
- 3) во время обучения сотрудника делать соответствующие отметки в таблице учета рабочего времени;
- 4) при получении сотрудником новой профессии, получении нового разряда сделать отметку об этом в трудовой книжке.

При определении графика ученичества необходимо руководствоваться ограничениями, установленными для

работников соответствующих специальностей, с учетом возраста и характера работ (ст. 203 ТК РФ).

Образец Приказа о направлении на обучение:

Приказ о направлении на обучение

ОАО «Оптрон»

Приказ

4 сентября 2013г.

№123

1. Направить Воробьева А.А., экономиста, на переобучение по специальности «Менеджер» в Московский высший экономический институт с 10.10.2013г. по 09.08.2014г.
2. Ответственным за переобучение назначить Никонова П.А., руководителя отдела развития и обучения персонала.
3. В период переобучения выплачивать работнику стипендию в размере 5000 руб. в месяц.

Основание: План на обучение персонала на 2013г.,
служебная записка начальника отдела маркетинга от 15.05.2013г,
ученический договор от 25.08.2013г.

Генеральный директор: _____

С приказом №789 ознакомлены:

Экономист Воробьев А.А.

Подпись, дата

Руководитель отдела развития и обучения персонала Никонов П.А.

Подпись, дата

В дело № _____

Сидорова 05.09.2013г.

В соответствии с действующим законодательством вся образовательная деятельность, в т. ч. и профессиональная подготовка в учебно-производственных мастерских, учебных участках (цехах), а также в иных образовательных подразделениях организаций подлежит лицензированию. Пункт 3 ст. 21 Закона РФ от 10.07.92 № 3266-1 “Об образовании”

Возможны два варианта организации графика обучения (если ученик достиг возраста 18 лет):

- 1) ученик полностью освобождается от работы по трудовому договору на время ученичества, и время ученичества ограничивается верхним пределом в 40 ч в неделю;
- 2) –ученик продолжает работать.

(Образец)

Ученический договор с лицом, ищущим работу.

[ООО «Фантазия»], в лице [генерального директора Пономарева И.И.], действующего на основании [Устава], именуемый в дальнейшем "Работодатель", с одной стороны и [Воробьева А.А.], именуемый в дальнейшем "Ученик", с другой стороны, а вместе именуемые "Стороны", заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Предмет договора

1.1. В соответствии с условиями настоящего договора Работодатель обязуется обеспечить Ученику возможность обучения, а Работник обязуется пройти обучение и в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору, заключенному с Работодателем, не менее [указать срок].

1.2. Согласно условиям настоящего договора Ученик направляется на обучение в [наименование образовательной организации] для прохождения курса по программе [вписать нужное].

1.3. Срок обучения в соответствии с учебным планом составляет: [срок].

1.4. После завершения Учеником полного курса обучения и успешного прохождения итоговой государственной аттестации ему выдается [указать вид документа, выдаваемого обучающемуся], на основании чего Ученик принимается Работодателем на работу на должность [вписать нужное].

1.5. Ученику, успешно завершившему ученичество, при заключении трудового договора с Работодателем испытательный срок не устанавливается.

1.6. Ученичество организуется в форме индивидуального обучения.

2. Права и обязанности сторон

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Обеспечить Ученику возможность обучения в соответствии с условиями настоящего договора.

2.1.2. В срок до [число, месяц, год] заключить с [наименование образовательной организации] договор на прохождение Учеником обучения, а также оплатить обучение в соответствии с условиями заключенного договора.

2.1.3. В случае необходимости обеспечить Ученику возможность прохождения практики в организации, обеспечить Ученика необходимой производственной (рабочей) одеждой и обувью, оборудованием и материалами.

2.1.4. В соответствии с условиями настоящего договора выплачивать Ученику стипендию.

2.1.5. Компенсировать Ученику все расходы, понесенные им при покупке учебной и методической литературы, необходимой для освоения образовательной программы.

2.1.6. В случае успешного окончания учебного процесса не позднее чем через [значение] дней после получения Учеником [указать вид документа, выдаваемого обучающемуся] заключить с Учеником трудовой договор.

2.2. Ученик обязуется:

2.2.1. Добросовестно пройти обучение в соответствии с выбранной программой.

2.2.2. После успешного прохождения обучения и получения [указать вид документа, выдаваемого обучающемуся], проработать у Работодателя в соответствии с полученной квалификацией не менее срока, указанного в п. 1.1 настоящего договора.

2.2.3. В течение всего срока обучения соблюдать положения Устава, правил внутреннего распорядка и иных актов образовательной организации, регламентирующих организацию образовательного процесса.

2.2.4. По запросу Работодателя предоставлять необходимые документы об успеваемости.

2.2.5. Бережно относиться к оборудованию, инструментам, расходным материалам и иному имуществу Работодателя, выданному для прохождения практики.

2.2.6. Полностью возместить Работодателю понесенные им на обучение расходы, в том числе выплаченную за весь период обучения стипендию, в следующих случаях:

- отчисления Ученика по инициативе образовательной организации за академическую неуспеваемость, нарушение учебной дисциплины, правил внутреннего распорядка;
- отчисления Ученика из образовательной организации по собственному желанию без уважительных причин;
- если Ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по настоящему договору, отказывается от заключения с Работодателем трудового договора, не приступает к работе по требованию Работодателя и т. д.

2.3. Работодатель имеет право:

2.3.1. Осуществлять контроль за успеваемостью Ученика в процессе обучения.

2.3.2. Требовать от Ученика предоставления документов, подтверждающих расходы на приобретение учебной литературы.

2.4. Ученик имеет право требовать от Работодателя создания необходимых для успешного прохождения обучения условий.

3. Срок действия договора

3.1. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует **[указать срок, необходимый для получения работником квалификации]**.

3.2. Действие настоящего договора продлевается на время:

- болезни Ученика;
- прохождения Учеником военных сборов;
- в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Период времени, в течение которого ученик по уважительным причинам не мог проходить обучение, исключается из срока действия ученического договора.

4. Оплата ученичества

4.1. В течение всего периода прохождения обучения Работодатель выплачивает Ученику стипендию в размере **[сумма цифрами и прописью]** руб. в месяц.

4.2. Стипендия выплачивается не позднее **[значение]** числа каждого месяца путем **[вписать нужное]**.

4.3. Работа, выполняемая Учеником на практических занятиях, оплачивается в следующем порядке: **[вписать нужное]**.

5. Ответственность сторон

5.1. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения своих обязательств по настоящему договору Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6. Порядок разрешения споров

6.1. Споры и разногласия, которые могут возникнуть при исполнении настоящего договора, будут по возможности разрешаться путем переговоров между Сторонами.

6.2. В случае, если Стороны не придут к соглашению, споры разрешаются в соответствии с действующим законодательством РФ в судебном порядке.

7. Заключительные положения

7.1. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим договором, Стороны руководствуются действующим гражданским законодательством Российской Федерации.

7.2. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями Сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

7.3. Настоящий договор составлен в 2-х (двух) экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из Сторон.

8. Реквизиты и подписи сторон

Работодатель [вписать нужное] [должность, подпись, инициалы, фамилия] М. П.	Ученик [вписать нужное] [подпись, инициалы, фамилия]
---	---

В ученическом договоре с работником организации необходимо также предусмотреть, освобождается ли тот на время обучения от работы полностью либо частично с установлением ему неполного рабочего времени или проходит обучение без отрыва от работы (ст. 198, 203 ТК РФ).

При заключении договора неизменным остается правило: условия ученического договора не должны противоречить Трудовому кодексу, иным актам, содержащим нормы трудового права, в том числе локальным нормативным актам, коллективному договору. В противном случае они могут быть признаны недействительными и не подлежащими применению (ст. 206 ТК РФ). Профессиональное обучение женщин и

несовершеннолетних производится по профессиям и для тех производств, в которых разрешается применение их труда.

При заключении ученического договора необходимо учитывать противопоказания по состоянию здоровья для выполнения определенных работ, требования законодательства о прохождении предварительных медицинских осмотров и психиатрического освидетельствования лиц, которым предстоит работать там, где такие осмотры и освидетельствования обязательны.

п.1.3. Договор стажировки

Если человека берут на работу и при этом работодатель в течение определенного срока производит его подготовку к этой работе, дает возможность работнику освоить новую специальность, повышая таким образом его профессиональный уровень, его “рыночную стоимость”, и это обучение дорогостоящее, то разумно с таким работником заключить договор о стажировке.

Стажировка – это выполнение сотрудником трудовой функции с обучением на рабочем месте, с разработанной программой обучения, с установленным сроком и параметрами оценки

успешности прохождения стажировки. При этом, как правило, стажеру назначается куратор, который контролирует процесс его обучения.

п.1.4. Срок и форма ученического договора

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

Согласно ст. 201 ТК РФ ученический договор действует со дня, указанного в нем, в течение предусмотренного договором срока. Действие может быть продлено на время болезни ученика, прохождения им военных сборов и в других, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, случаях. Изменить содержание договора в течение срока его действия можно только по соглашению сторон. Формы профессионального обучения весьма разнообразны, наиболее популярные из них следующие:

обучение через центры занятости населения с учетом потребностей производства в регионе;

самостоятельная профессиональная подготовка и переподготовка;

освоение профессии на производственной базе работодателя либо в специальных учебных заведениях за счет работодателя.

Ученический договор прекращается по окончании обучения или по основаниям, предусмотренным данным договором (ст. 208 ТК РФ).

Глава 2. Организационные формы ученичества

п.1.5 Время ученичества

Как указывалось выше и четко определено ст. 205 ТК РФ, на учеников распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда. Это означает, что лицо, заключившее ученический договор, приобретает не только права, но и обязанности. Он обязан, в частности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, инструкции по технике безопасности, бережно относиться к имуществу организации. Обычно обучение заканчивается сдачей квалификационного экзамена, проведением итогового испытания, выполнением производственного задания, изготовлением образцов деталей, прохождением теста и т.п. Соискателям, успешно завершившим ученичество, при

заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым он проходил обучение, испытательный срок не устанавливается (ст. 207 ТК РФ).

Работники организации, переобучившиеся по ученическому договору, переводятся с их согласия или по их просьбе на другую работу, соответствующую новой профессии, специальности, квалификации. Если скоро работодатель участвует в профессиональной подготовке работника, он вправе рассчитывать на отдачу, а именно на то, что работник отработает срок, как минимум тот, который согласован в ученическом договоре.

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. 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 (**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"** (с последними изменениями и дополнениями от 13.04.2014г.)

Например, ст. 94 ТК РФ предусмотрено, что лицам в возрасте от 16 до 18 лет продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается не свыше семи часов.

В период учебы обучающихся работников нельзя привлекать к сверхурочным работам, направлять в служебные командировки, не связанные с обучением.

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 часов;

- 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.

Обратите внимание, 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.

п.1.6 Процедура оплаты ученичества

ТК РФ регулирует один из важных вопросов - оплата ученичества. Ученикам должна выплачиваться стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой специальности, квалификации. В любом случае стипендия не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Стипендии, выплачиваемые работодателем соискателям и работникам, проходящим профобучение или переобучение, подлежат обложению налогом на доходы физических лиц в общеустановленном порядке (письмо УФНС по г.Москве от 26

декабря 2006 г. N 28-10/114805, п. 2 письма Минфина России от 17 августа 2007 г. N 03-04-06-01/294).

Кроме стипендии, работодатель обязан оплачивать по установленным им тарифам работу, которую ученик выполняет на практических занятиях.

В случаях если обучение осуществляется с частичным освобождением работника от выполнения должностных обязанностей, помимо стипендии оплачивается и труд - за фактически отработанное время или по установленным нормам и расценкам. Организация вправе потребовать от бывшего ученика возврата выплаченной ему за время учебы стипендии и возмещения других расходов, связанных с его учебой, в случае, если он по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством (ч. 2 ст. 207 ТК РФ). Расходами, связанными с обучением, признаются: суммы, выплаченные персоналу, осуществлявшему профессиональное обучение; расходы на приобретение учебно-методических материалов и пособий; затраты на организацию квалификационного

экзамена и пр. Работник, приступивший к работе, но не отработавший срок, оговоренный в ученическом договоре, и уволившийся без уважительных причин, обязан возместить работодателю сумму затрат на обучение, рассчитанную пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени. Однако ст. 249 ТК РФ определено, что трудовым договором или соглашением об обучении может предусматриваться иной размер возмещения затрат, понесенных работодателем на обучение работника.

Трудовой кодекс РФ применяется также в случаях, если работник направлялся на обучение в образовательное учреждение работодателем, обучение осуществлялось за счет работодателя, но работник без уважительных причин уволился с работы до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении.

Из текста ст. 207 и 249 ТК РФ следует, что одним из условий наступления материальной ответственности работника является отсутствие уважительных причин увольнения. Порядок возмещения и взыскания затрат, связанных с обучением, установлен в ст. 248 ТК РФ.

Возместить расходы на обучение работник может добровольно полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей.

Взыскание с расходов в сумме, не превышающей среднего месячного заработка работника, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера затрат, подлежащих возмещению. Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, взыскание может осуществляться только судом. Следуя логике закона, по ученическому договору и соглашению на обучение за счет средств работодателя за неисполнение обязанности проработать по трудовому договору с работодателем в течение согласованного срока работник несет перед работодателем только материальную ответственность.

п.1.7 Недействительность условий ученического договора

Условия ученического договора, противоречащие Трудовому кодексу РФ (коллективному договору, соглашениям), являются недействительными и не применяются, причём сам ученический договор не расторгается и продолжает действовать. Когда ученик успешно завершит своё обучение, он обязан заключить с соответствующим юридическим лицом трудовой договор о выполнении определённой трудовой функции. Этой обязанности корреспондирует и право ученика требовать от организации оформления с ним трудовых отношений. Отказ юридического лица заключить трудовой договор может быть обжалован в суд. С учеником, с которым был заключён ученический договор в связи с поиском работы, оформляется трудовой договор по полученной профессии (специальности, квалификации). С учеником - работником организации заключается соглашение об изменении условий трудового договора, предусматривающее выполнение новой трудовой функции по полученной профессии (специальности, квалификации). Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по

договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается. В случае если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, то он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесённые работодателем расходы в связи с ученичеством. При этом выплаты, полученные учеником за выполнение на практических занятиях определённой работы, возмещению не подлежат.

Глава 3. Права и обязанности со стороны учеников

1.8 Права и обязанности учеников по окончании ученичества

Основное право ученика по окончании обучения предусматривается в ученическом договоре. Оно состоит в праве получить работу у обучившего его работодателя по профессии, специальности, квалификации, полученной в результате обучения. Кроме того, лицам, успешно завершившим ученичество при заключении трудового

договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается (ч.1 ст.207 ТК РФ). Право поступления на работу без испытательного срока принадлежит лицам, ищущим работу, заключившим ученический договор для приобретения профессии, специальности, квалификации, и реализуется после успешного окончания обучения путем заключения трудового договора с тем же работодателем, у которого они проходили обучение. В содержание ученического договора включаются обязательства ученика проработать по трудовому договору с работодателем в течение обусловленного этим договором срока по профессии, специальности, квалификации, полученной при обучении (ч.1 с.199 ТК РФ).

Ученический договор может содержать иные условия, определенные соглашением сторон. Таким образом данное обязательство переходит из ученического договора в трудовой договор. Без уважительной причины прошедший обучение работник не вправе отказаться от выполнения этой обязанности. Отсутствие у ученика уважительной причины, препятствующей заключению с ним трудового договора по полученной профессии, специальности, квалификации, влечет для него негативные последствия. Ученик будет нести перед

работодателем материальную ответственность с целью возместить ему произведенные на обучение расходы: стипендию, оплату обучающего персонала и др. (ч.2 ст.207 ТК РФ). Эта норма установлена в ТК РФ впервые и усилена также новой нормой, закрепленной в ст. 249 ТК РФ, в которой прямо предусмотрено, что работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя.

Возмещение расходов на обучение может быть добровольным. В иных случаях возникает спор между работодателем и бывшим учеником. Этот спор не имеет признаков индивидуального трудового спора (ст.381 ТК РФ), а потому может рассматриваться только в судебном порядке. К сожалению, ТК РФ не предусматривает последствий нарушения обязательств по ученическому договору обучающей стороной. Необходимость решения вопросов, связанных с этим, очевидна. Встречаются случаи невыплаты (недоплаты) стипендии ученикам, превышения пределов ежедневных и еженедельных занятий, непредоставление обусловленной ученическим договором работы и другие нарушения. Поскольку ТК РФ не дает ответа на эти вопросы, их необходимо решать в ученическом договоре.

В отношении лиц, завершивших ученичество, предусмотрена обязательная сдача квалификационных экзаменов, по результатам которых им присваивается квалификация (разряд, класс, категория). До настоящего времени действуют следующие документы:

- 1) Постановление Государственного комитета СССР по профессионально-техническому образованию, Госкомтруда СССР и Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 13 июля 1987 г. N 9/426/21-59
"Об утверждении Положения о порядке аттестации и присвоения квалификации лицам, овладевающим профессиями рабочих в различных формах обучения"
- 2) Приложение к приказу Государственного комитета СССР по профессионально-техническому образованию от 24 сентября 1981 г. N 135 (Типовая инструкция об организации проведения квалификационных экзаменов при профессиональном обучении рабочих на производстве утвержденная приказом Госпрофобра СССР от 24.09.1981 N 135)

В соответствии с указанными актами к квалификационным экзаменам допускаются лица, успешно прошедшие полный курс теоретического и производственного обучения в процессе курсового или индивидуального обучения на производстве.

Квалификационные экзамены проводятся в конце установленного срока обучения работников на производстве, но не позднее 10 дней после его окончания. Для проведения квалификационных экзаменов в учебно-курсовых комбинатах (пунктах) и в организациях создаются соответствующие квалификационные комиссии. Экзамен считается сданным при условии выполнения квалификационной (пробной) работы в полном соответствии с техническими условиями и при наличии у экзаменуемого теоретических знаний, предусмотренных тарифно-квалификационным справочником для данного уровня квалификации и профессии. Успешно сдавшим квалификационные экзамены выдается свидетельство единой формы о полученной специальности и присвоенном разряде, классе, категории. Присвоенный квалификационный разряд (класс, категория) заносится в трудовую книжку работника. По окончании срока действия ученического договора и в связи с успешной сдачей квалификационных экзаменов работнику, прошедшему обучение, должна

предоставляться работа в соответствии с полученной квалификацией (разрядом, классом, категорией).

1.9 Основание для прекращения ученического договора

Согласно Федеральному закону от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ (с последними изменениями и дополнениями от 28.12.2013г.) и ст.208 ТК РФ Ученический договор прекращается по окончании срока обучения или по основаниям, предусмотренным этим договором. В прежней редакции ст.208 ТК РФ предусматривалось, что ученический договор расторгается по основаниям, предусмотренным для расторжения трудового договора. Столь существенное изменение ст.208 ТК РФ объясняется тем, что отношение ученичества не является трудовым отношением (ст.15 ТК РФ), хотя и непосредственно связано с ним: либо предшествует трудовому отношению (когда ученический договор заключен с лицом, ищущим работу), либо существует параллельно (наряду) с трудовым договором (когда ученический договор заключен с работником того работодателя, который проводит обучение). Поэтому основания прекращения трудового договора не могут напрямую распространяться на ученический договор, быть основаниями его прекращения. При

определении оснований прекращения ученического договора следует учитывать, что не все основания прекращения трудового договора, предусмотренные в ст.77-84 ТК РФ, применимы к ученическому договору (например, п.п. 2, 5, 7, 8, 9 ст.77). Но значительная часть оснований расторжения трудового договора может служить образцом включения аналогичных формулировок в ученический договор в качестве оснований для его прекращения (неоднократное нарушение учеником обязанностей по ученическому договору или неисполнение обучающей стороной своих обязательств по такому договору).

Рекомендуется в сам текст ученического договора включить положения о том, какие причины увольнения лица, прошедшего обучение, будут считаться уважительными

Непременным условием включения в ученический договор оснований его прекращения является соблюдение трудового законодательства. Судьба ученического договора с работником зачастую зависит от судьбы его трудового договора. Так, прекращение трудового договора может привести к прекращению ученического договора. В подобных случаях основанием прекращения ученического договора становится

прекращение действия (расторжение) трудового договора, поскольку ученический договор является дополнительным к трудовому договору (ст.198 ТК РФ).

Возможен и другой вариант, когда прекращение трудового договора (например, при отсутствии работы, которую выполнял работник, в связи с перепрофилированием организации, переходом ее на новую технику или технологию) усиливает роль ученического договора, на основании которого бывший работник приобретает новую профессию, специальность, необходимую обучающей организации как будущему работодателю.

Заключение

Из всего вышеизложенного можно сделать вывод, что каждое из условий ученического договора является его важнейшей составляющей и не включение в него каких-либо обязательных условий делает ученический договор недействительным. Условия ученического договора, противоречащие Трудовому Кодексу Российской Федерации, коллективному договору, соглашениям, являются недействительными и не применяются. Заключив ученический договор, работник вправе требовать от своего работодателя соблюдения его условий, а работодатель, в свою очередь, обязан эти требования удовлетворить и обеспечить условия для реализации работником своих прав. Ученический договор является возмездным договором. За приобретение знаний и навыков, впоследствии используемых работодателем, не ученик платит работодателю, а работодатель выплачивает ученику стипендию. Практика показывает, что многие работодатели направляют своих работников в высшие и средние профессиональные учебные заведения, выплачивая за время их обучения стипендии или даже сохраняя им полностью или частично заработную плату. В таких случаях Кодекс не запрещает использовать ученический договор, так

как его ранее указанное содержание отвечает интересам как работника, так и работодателя.

Содержание

Введение.....	3
1. Глава 1.Ученический договор.....	5
п.1.1Общие положения.....	
2. п.1.2 Содержание ученического договора.....	9
п.п.1.1 Ученический договор с работником организации.....	
п. 1.3 Договор стажировки.....	19
п.1.4 Срок и форма ученического договора.....	20
3. Глава 2. Организационные формы ученичества.....	21
п.1.5 Время ученичества.....	
п.1.6 Процедура оплаты ученичества.....	25
п.1.7 Недействительность условий ученического договора.....	29
4. Глава 3. Права и обязанности со стороны учеников.....	30
п.1.8 Права и обязанности учеников по окончании ученичества	
п.1.9 Основание для прекращения ученического договора.....	35
Заключение.....	38
Литература.....	41
Нормативные правовые акты.....	42

Литература

1. Никонов Д.А., Стремоухов А.В. Трудовое право: Курс лекций.-М.:Норма, 2007
2. Миронов В.И. Трудовое право: Учебник для Вузов.- Спб.:Питер, 2009
3. Трудовое право В схемах с комментариями. Т.А.Сошникова.Москва-Эксмо, 2010
4. Социология молодежи. Учебник Издательство С-Петербургского университета, 1996 Н.И.Боечко, Я.И. Гилинский.
5. Гражданское право: учебник Е.Н. Абрамова, Н.Н. Аверченко, Ю.В. Байгушева, под ред. А.П. Сергеева «РГ-Пресс» 2010
6. Юридический справочник по работе с кадрами/под ред. М.Ю. Тихомирова.-М.: Изд.Тихомирова М.Ю., 2009
7. Трудовое право России. Практикум.М.2009
8. Трудовое право России/Под ред. А.М.Куренного.-2-е изд., исправленное и дополненное.-М.: Правоведение, 2008
9. Трудовое право России.-Буянова М.О. «Прспект» 2009
10. Трудовое право России: Учеб/Под.ред-С.Ю.Головиной, М.В.Молодцова-М.:Норма, 2008
11. Трудовое право: Учеб/Н.А.Бриллиантова (и др.); под ред. О.В.Смирнова, И.О. Снигиревой.-4-е изд., перераб. и доп.-М.: Проспект, 2009.-624 с.
12. Гарантии и компенсации работникам. Кучма М.И.-М., 2005

13. Направления совершенствования трудового законодательства в части реализации трудовых прав работников, совмещающих работу с обучением/ Материалы IV Международной научно-практической конференции. Кутафинские чтения. Сб. тезисов.-М.: МГЮА, 2012
14. Реализация права на гарантии и компенсации. Симонов В.И. Трудоправовой аспект.-М., 2013.

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. №197-ФЗ с изменениями и дополнениями от 05.05.2014г.
2. Научно-практический комментарий к ТК РФ проф. Ю.П.Орловский - М.: Юридическая фирма «Контракт», «ИНФРА-М», 2009г.
3. Журнал «Практический бухгалтерский учет» №5 юрист М.Дашевская «Ученический договор: что надо знать работнику и работодателю».
4. Федеральный закон от 29.12.2012г.№273-ФЗ «Об образовании РФ» с изменениями и дополнениями от 05.05.2014г.
5. Журнал «Кадровик» Трудовое право для кадровика №1 январь 2010г.Д.Кузнецов, доцент кафедры Трудового права факультета права ГУ-ВШЭ «Ученический договор: правоприменение.
6. Кадровая служба и управление персоналом предприятия №9, сентябрь 2005г. Н.В. Родина, юрисконсульт АНО «Рег.сетевой информационный центр» (АНО «РСИЦ»).

7. Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 12 мая 2011 г. №1277-6-1 «О профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников».
8. Ученический отпуск: предоставляем, оформляем и не рискуем (Н.Пластинина, «Кадровик.ру», №9, сентябрь 2011г.).
9. Научный журнал Академии труда и социальных отношений «Труд и социальные отношения» №10 (88) 2011г.
10. Ученический договор: тонкости и нюансы(Т.В.Шадрина, Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения, №3, март 2014г.)