Заключение ученического договора

В соответствии с ч. 1 ст. 198 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) 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.

При этом ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору (ч. 2 ст. 198 ТК РФ).

Таким образом, законодателем, во-первых, ограничена одна из сторон ученического договора, а именно работодатель, который может заключить ученический договор только, если является юридическим лицом (организацией), во-вторых, – закреплена одна из его особенностей – ученический договор не самостоятельный, а дополнительный к трудовому.

Одновременно с этим, законодателем также установлены содержание ученического договора – основные условия, сроки его действия, а также порядок заключения и основания прекращения.

Так, согласно ст. 199 ТК РФ ученический договор должен содержать: наименование сторон; указание на конкретную квалификацию, приобретаемую учеником; обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре; срок ученичества; размер оплаты в период ученичества. Притом ученический договор может содержать иные условия, определенные соглашением сторон.

Вместе с тем, условия ученического договора, противоречащие ТК РФ, коллективному договору, соглашениям, являются недействительными и не применяются (ст. 206 ТК РФ).

В соответствии с ч. 1 ст. 200 ТК РФ ученический договор заключается на срок, необходимый для получения данной квалификации, при этом он действует со дня, указанного в этом договоре, в течение предусмотренного им срока в силу ч. 1 ст. 201 ТК РФ.

Одновременно с этим,действие ученического договора продлевается на время болезни ученика, прохождения им военных сборов и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ч. 2 ст. 201 ТК РФ).

Для ученического договора предусмотрена простая письменная форма заключения на основании ч. 2 ст. 200 ТК РФ, в тоже время в течение срока его действия содержание может быть изменено только по соглашению сторон, что закреплено ч. 3 ст. 201 ТК РФ.

Основания для прекращения ученического договора являются окончание срока его действия или иные основания, предусмотренные этим договором (ст. 208 ТК РФ).

Таким образом, ТК РФ регламентирует основные условия ученического договора, особенности срока его действия, порядок заключения и основания прекращения такого договора.

При этом ученичество организуется в форме индивидуального, бригадного, курсового обучения и в иных формах (ст. 202 ТК РФ).

Немаловажными особенностями ученического договора является его схожесть с трудовым договором в части времени и оплаты ученичества, а также распространения на него трудового законодательства РФ.

В соответствии с ч. 1 ст. 203 ТК РФ время ученичества в течение недели не должно превышать нормы рабочего времени, установленной для работников соответствующих возраста, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ. Притом работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с работодателем могут полностью освобождаться от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени (ч. 2 ст. 203 ТК РФ).

В свою очередь, согласно ч. 3 ст. 203 ТК РФ в период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством.

Также важной особенностью ученического договора является оплата непосредственно ученичества. Так, в силу ст. 204 ТК РФ ученикам в период ученичества выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой квалификации, но не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, в тоже время работа, выполняемая учеником на практических занятиях, оплачивается по установленным расценкам.

Необходимо обратить внимание, что на основании ст. 205 ТК РФ на учеников распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда.

Соответственно, отличием ученического договора от, например, договора об образовании являются закрепленные законодательством время ученичества, стипендия – фактическая оплата ученичества и распространение на него трудового законодательства.

Помимо прочего, трудовым законодательством закреплены права и обязанности учеников по окончании ученичества. В соответствии с ч. 1 ст. 207 ТК РФ лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается. Вместе с тем, согласно ч. 2 ст. 207 ТК РФ в случае, если ученик 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.

На основании вышеизложенного, можно заключить, что ученический договор является неким симбиозом трудового договора, договора об образовании и договора о целевом обучении, при этом такой договор является дополнительным к трудовому, а основные положения ученического договора и его особенности регламентированы трудовым законодательством РФ.