

Правила оформления ученического договора в системе документирования обучения персонала

Обучение и развитие персонала является важнейшим условием успешного развития любой организации. Это особенно справедливо сейчас, когда развитие научно-технического прогресса значительно ускоряет процесс устаревания профессиональных знаний и навыков. В результате этого формируется потребность непрерывного развития персонала, способствующего полному раскрытию личного потенциала работников и росту их способности вносить вклад в деятельность предприятия.

Основополагающим нормативным актом в сфере профессионального обучения работников является Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ). Права, обязанности и ответственность работника и работодателя в процессе обучения персонала подробно описаны в разделе IX ТК РФ «Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников». В данном разделе ТК РФ сказано, что необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель. Однако в ряде случаев работодатель обязан проводить повышение квалификации своих работников (если это является условием выполнения работником определенных видов деятельности).

В данном разделе получил правовое регулирование такой важный институт как «ученический договор». Он является основанием возникновения между учеником и работодателем отношений, направленных на ускоренное приобретение лицом профессиональных навыков, необходимых для выполнения определенной работы, группы работ¹.

¹ Проблемы правового регулирования подготовки и переподготовки кадров [Электронный ресурс]. URL: <http://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=442983>, 23.11.2011

В ч. 1 ст. 198 ТК РФ говорится о том, что работодатель (юридическое лицо) 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 (т.е. дополнительный договор к трудовому договору).

Содержание ученического договора определяется в ст. 199 ТК РФ:

- 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 и размер оплаты в период ученичества.

Отсутствие в ученическом договоре хотя бы одного из вышеуказанных условий является административным правонарушением (ст. 5.27 КоАП). Ученический договор может содержать иные условия, определенные соглашением сторон. В течение срока действия ученического договора изменять его содержание можно только по соглашению сторон. Изменение содержания ученического договора осуществляется путем заключения его сторонами дополнительного соглашения в письменной форме¹.

Поскольку типовой формы ученического договора трудовым законодательством не предусмотрено, он составляется в произвольной форме с учетом положения гл. 32 ТК РФ.

¹ Юшин, В.П. Правовые основы заключения ученического договора [Электронный ресурс] / В.П. Юшин // ИПС «Консультант Плюс». Отдел кадров коммерческой организации. – 2009. – №6, 21.09.2011.