

**ПРАВОВЫЕ ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ
УЧЕНИЧЕСКОГО ДОГОВОРА**

Кораблина Ольга Викторовна, кандидат юридических наук, Астраханский государственный университет, 414056, Россия, г. Астрахань, ул. Татищева, 20а, e-mail: korablina1975@mail.ru.

С 1 июля 2016 г. все работодатели обязаны будут применять профессиональные стандарты, если требования к квалификации, которая необходима сотруднику для выполнения определенной трудовой функции, установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами или иными нормативно-правовыми актами. На сегодняшний момент в России принято около 800 профессиональных стандартов из 1000 плановых. В дальнейшем планируется довести до 2000 стандартов. В связи с этим, правовые проблемы подготовки и дополнительного профессионального образования работников являются актуальными и имеющими практическое значение в современной России.

Ключевые слова: работодатель, физическое лицо, подготовка работников, дополнительное профессиональное образование, ученический договор

**LEGAL ASPECTS OF THE CONCLUSION
OF APPRENTICESHIP CONTRACT**

Korablina Olga V., Candidate of Law Sciences, Astrakhan State University, 414056, Russia, Astrakhan, 20a Tatishchev st., e-mail: korablina1975@mail.ru.

From 1 July 2016 all employers will be required to apply professional standards, if the requirements for the qualification that the employee is required to perform a specific job description, are set by the Labour Code of the Russian Federation, federal laws and other normative-legal acts. At the moment in Russia made about 800 professional standards of the 1,000 planned. In future it is planned to increase up to 2000 standards. In this regard, legal issues and preparation of additional vocational training of workers are relevant and have practical significance in modern Russia.

Keywords: the employer, individual, training of employees, additional professional education, student contract

Отношения в сфере труда по профессиональной подготовке и переподготовке работников непосредственно у данного работодателя, правовой формой которых традиционно выступает ученический договор, уже давно являются одним из важных видов общественных отношений, сложившихся в нашей стране.

Институту правового регулирования профессиональной подготовки, переподготовки и повышению квалификации работников в Трудовом кодексе посвящен специальный раздел (разд. IX), включающий в себя гл. 31 «Общие положения» (ст. 196, 197) и гл. 32 «Ученический договор» (ст. 198–208) [3].

Конституционное право на образование (ч. 1 ст. 43 Конституции РФ) реализуется в том числе и в праве работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. Данное право относится к числу основных трудовых прав работника [2].

Особое внимание развитию данного института трудового права уделяется в международных правовых актах. Так, в Конвенции МОТ № 142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» отмечается, что каждый член МОТ принимает и развивает всесторонние и скоординированные политику и программы профессиональной подготовки (п. 1 ст. 1); постепенно расширяет, приспособливает и гармонизирует свои системы профессиональной подготовки, с тем, чтобы они отвечали потребностям молодых людей и взрослых в получении профессиональной подготовки в течение всей их жизни во всех секторах эко-

номики, во всех отраслях экономической деятельности и на всех уровнях квалификации и ответственности (ст. 4) [1].

«Многие ведущие компании занимаются созданием целостной системы развития персонала, его профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Обучение персонала является относительно самостоятельным фактором формирования инновационного климата в компании, создает предпосылки для адаптации к постоянно меняющимся условиям, повышает конкурентоспособность. Передовые компании внедряют в свою практику непрерывное образование каждого работника, т.е. становятся самообучающимися организациями» [5, с. 28–29].

Формы обучения различные, например стажировки и командировки в учебные центры, лаборатории, на другие аналогичные предприятия; курсы, организованные внутри фирмы; курсы в учебных центрах [7, с. 164]. Одной из форм обеспечения возможности образовательной мобильности и профессиональной подготовки без отрыва или с отрывом от производства является ученический договор.

«Ученический договор – это разновидность договора между работником и работодателем, при котором работодатель частично или полностью оплачивает обучение работника, а работник гарантирует свое последующее трудоустройство и работу в течение определенного срока» [5, с. 28–29]. Юридически закрепленной формы ученического договора нет, он составляется в свободной форме с учетом пожеланий работника и работодателя в рамках ТК РФ. Нормы, регулирующие содержание ученического договора содержатся в ст. 198–208 ТК РФ.

Согласно ст. 198 ТК РФ существуют две разновидности ученического договора-ученический договор по подготовке на определенную профессию и ученический договор в рамках программы переобучения внутри организации [3].

Последнее отличается тем, что кроме ученического договора работник также обязуется выполнять условия по своему прежнему трудовому договору. Ученический договор заполняется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается обеими сторонами.

Согласно ст. 199, 203, 204, 205, 207 ТК РФ, содержание ученического договора должна включать в себя:

1) наименование получаемой профессии согласно ЕТКС (единый тарифно-квалификационный справочник работ), а также сроки обучения (рекомендовано не более 6–12 месяцев);

2) фамилию, имя и отчество работника и работодателя, а также юридические данные об организации и прочие данные, касающиеся обеих сторон;

3) обязанности работодателя по организации обучения или переобучения работника, включая создание условий обучения, а также прием на работу работника, если профессиональный уровень последнего соответствует его должности;

4) обязанности работника (ученика) пройти профессиональное обучение в полном объеме с последующим трудоустройством на предприятие работодателя при сдаче квалификационного экзамена (важно указать сроки прохождения практики и сроки последующей работы на предприятии, а также все вопросы, касающиеся квалификационного экзамена);

5) если в процессе обучения работник производит продукцию, то он обязан получать за нее заработную плату, а также обязательно указывается размер стипендии (не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда [4] по выбранной специальности) и прочие выплаты, каким-либо образом связанные с обучением работника;

6) иные данные, касающиеся процесса обучения (проживание ученика, выдача учебного материала, питание, компьютерная техника и т.д.) [6].

В ст. 207 ТК РФ подробно описаны условия последующего трудоустройства, а также санкции, которые могут быть введены при нарушении пунктов договора [3].

Обучение производится различными способами, всего, согласно ст. 202 ТК РФ выделяют 2 организационные формы ученичества:

1. Индивидуальная форма обучения при консультационной поддержке преподавателя.

2. Производственное обучение в бригадной форме [3].

«Также стоит подчеркнуть, что ученик с момента подписания и согласования, согласно ученическому договору является сотрудником организации, с которой был заключен договор. Следовательно, все нормы и разделы ТК РФ распространяются и на него в том числе. В ст. 206 ТК РФ указан «случай недействительности ученического договора». Суть раздела сводиться к тому, что положение ученического договора, ухудшающего юридического положения ученика согласно всем статьям ТК РФ, недопустимо. В случае нарушения пунктов ТК РФ ученический договор считается аннулированным и не имеющим юридической силы» [5, с. 28–29].

«Если сравнивать трудовой договор и ученический, то ученический в сравнении с трудовым договором имеет ряд особенностей, по которым он является более выгодной для работника альтернативой.

Во-первых, по большей части обучение предоставляется совершенно бесплатно для работника.

Во-вторых, работник получает диплом или сертификат, который подтверждает его компетентность и знание той или иной профессии.

В-третьих, работник получает гарантии последующего трудоустройства на работу, юридически закрепленные в ученическом договоре.

В-четвертых, работнику выплачивается стипендия (не ниже МРОТ), предоставляется жилье и прочие, необходимые для процесса обучения услуги и материалы.

В-пятых, ученический договор, как и трудовой, полностью подчинен ТК РФ и влечет за собой ответственность обеих сторон» [5, с. 28–29].

Таким образом, ученический договор является, весьма эффективной формой обучения будущих молодых специалистов.

Список литературы

1. О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов : Конвенция Международной организации труда № 142 (г. Женева, 23 июня 1975 г.), ратифицирована Указом Президиума ВС СССР от 5 марта 1979 г. № 8955-IX «О ратификации конвенций Международной организации труда» // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1979. – № 11. – Ст. 168.

2. Конституция Российской Федерации : [принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (в ред. ФКЗ РФ от 21.07.2014 г. № 11-ФКЗ)] // Российская газета. – 1993. – № 237.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации : [принят Государственной Думой 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. ФЗ РФ от 03.07.2016 г. № 347-ФЗ)] // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1, ч. 1. – Ст. 3.

4. О минимальном размере оплаты труда : Федеральный закон РФ от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ (в ред. ФЗ РФ от 02.06.2016 г. № 164-ФЗ) // Собрание законодательства РФ. – 2000. – № 26. – Ст. 2729.

5. Григорьев В. А. Ученический договор как альтернатива трудового договора / В. А. Григорьев // Международный академический вестник. – 2014. – № 5 (5). – С. 28–29.

6. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. А. М. Куренного, С. П. Маврина, В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. – 3-е изд., испр., доп. и перераб. – М. : НОРМА ; ИНФРА-М, 2015.

7. Тугушева А. Ю. Методы отбора кандидатов для карьерного роста в организации / А. Ю. Тугушева, О. А. Алексеев // Приоритетные направления развития науки : сб. ст. Междунар. научно-практич. конф. – Уфа : Аэтерна, 2014. – С. 164.

References

1. *O professional'noj orientacii i professional'noj podgotovke v oblasti razvitija ljudskih resursov: Konvencija Mezhdunarodnoj organizacii truda № 142 (g. Zheneva, 23 ijunja 1975 g.), ratificirovana Ukazom Prezidiuma VS SSSR ot 5 marta 1979 g. № 8955-IX «O ratifikacii konvencij Mezhdunarodnoj organizacii truda»* [Concerning vocational guidance and vocational training human resources development: the Convention of the International labour organization No. 142 (Geneva, 23 June 1975), ratified by the decree of the Presidium of the USSR dated 5 March 1979 No. 8955-IX "On ratification of the conventions of the International labour organization"]. *Vedomosti Verhovnogo Soveta SSSR* [Bulletin of the Supreme Soviet of the USSR], 1979, no. 11. st. 168.

2. *Konstitucija Rossijskoj Federacii : [prinjata vsenarodnym golosovaniem 12 dekabrja 1993 g. (v red. FKZ RF ot 21.07.2014 g. № 11-FKZ)]* [The Constitution of the Russian Federation: [adopted by popular vote 12 December 1993 (as amended by the constitutional law of the Russian Federation dated 21.07.2014 No. 11-FCL)]. *Rossijskaja gazeta* [Russian newspaper], 1993, no. 237.

3. *Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii : [prinjat Gosudarstvennoj Dumoj 30 dekabrja 2001 g. № 197-FZ (v red. FZ RF ot 03.07.2016 g. № 347-FZ)]* [The labour code of the Russian Federation : [adopted by the State Duma on December 30, 2001 № 197-FZ (as amended by Federal law of the Russian Federation from 03.07.2016, No. 347-FZ)]. *Sobranie zakonodatel'stva RF* [Meeting of the legislation of the Russian Federation], 2002, no 1, ch. 1, st. 3.

4. *O minimal'nom razmere oplaty truda : Federal'nyj zakon RF ot 19 ijunja 2000 g. № 82-FZ (v red. FZ RF ot 02.06.2016 g. № 164-FZ)* [On minimum wage : Federal law of the Russian Federation from June 19, 2000 № 82-FZ (as amended by Federal law of the Russian Federation from 02.06.2016 g. № 164-FZ)]. *Sobranie zakonodatel'stva RF* [Meeting of the legislation of the Russian Federation], 2000, no. 26, st. 2729.

5. Grigor'ev V. A. *Uchenicheskij dogovor kak al'ternativa trudovogo dogovora* [Apprenticeship contract as an alternative to the employment contract]. *Mezhdunarodnyj akademicheskij vestnik* [International academic Bulletin], 2014, no. 5 (5), pp. 28–29.

6. *Kommentarij k Trudovomu kodeksu Rossijskoj Federacii* [The commentary to the Labour code of the Russian Federation]. Ed. by A. M. Kurenogo, S. P. Mavrina, V. A. Safonova, E. B. Hohlova. 3rd ed. Moscow, NORMA publ. ; INFRA-M publ., 2015.

7. Tugusheva A. Ju., Alekseev O. A. *Metody otbora kandidatov dlja kar'ernogo rosta v organizacii* [The selection methods for career growth in the organization]. *Prioretetnye napravlenija razvitija nauki* [Priority directions of development of science]. Ufa, Ajeterna publ., 2014, p. 164.

ПРАВОПОРЯДОК КАК ИНДИКАТОР БЕЗОПАСНОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ СРЕДЫ: РЕГИОНАЛЬНОЕ ИЗМЕРЕНИЕ¹

Каргаполова Екатерина Владимировна, доктор социологических наук, Астраханский государственный архитектурно-строительный университет, 414056, Россия, г. Астрахань, ул. Татищева, 18, e-mail: k474671@list.ru.

Крипакова Дина Раильевна, кандидат юридических наук, Астраханский государственный университет, 414056, Россия, г. Астрахань, ул. Татищева, 20а, e-mail: kripakova2013@mail.ru.

Предметом данной статьи является анализ правопорядка как индикатора безопасности социальной среды Астраханской области на основе результа-

¹ Статья подготовлена при финансовой поддержке гранта РФФИ (проект 16-03-00463 «Динамика социально-экономического развития региона как гетерархической системы»).