

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПОДГОТОВКИ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

Современное Российское законодательство, регулирующее правовое положение несовершеннолетних работников, соответствует общепринятым международно-правовым нормам и позволяет обеспечить гарантии прав и свобод этой категории граждан.

Взаимодействие различных отраслей права при определении правового статуса несовершеннолетних в нормах различной правовой принадлежности создает предпосылки к созданию комплексных нормативных актов, посвященных правам несовершеннолетних.

Правовой статус несовершеннолетнего гражданина - это совокупность юридических прав и обязанностей граждан, не достигших полной дееспособности, обусловленных их возрастом, реализация которых обеспечивается правовыми, организационными и экономическими гарантиями со стороны государства.

В Трудовом кодексе Российской Федерации (далее — ТК РФ) впервые в истории трудового законодательства включен раздел девять, содержащий основные нормы, регламентирующие подготовку и дополнительное профессиональное образование работников, включая ученический договор (ст. 195.1 - 208 ТК РФ).

Выпускники общеобразовательных учреждений и другие лица моложе восемнадцати лет, не имеющие профессии (специальности), направляются на подготовку и дополнительное профессиональное образование в приоритетном порядке.

Порядок разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Условия подготовки и дополнительного профессионального образования работников устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, индивидуальным трудовым договором и ученическим договором.

Перечень профессий и специальностей, по которым проводится профессиональная подготовка на производстве, конкретные формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, а также виды образовательных учреждений, где она осуществляется, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Реализация предоставленного работнику права повышать свою квалификацию непосредственно на производстве своего работодателя помогает и работодателю в подборе квалифицированных кадров, отвечающих требованиям новых технологических процессов.

В соответствии с нормативными предписаниями ст. 198 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.

Сторонами первой разновидности ученического договора являются ученик и обучающая организация - будущий работодатель.

Сторонами второй разновидности - ученик и обучающая организация - работодатель. Стороны второй разновидности ученического договора совпадают со сторонами трудового договора, но содержание этих двух договоров различно.

Юридическим содержанием ученического договора являются права и обязанности сторон по подготовке и дополнительному профессиональному образованию, а трудового договора - права и обязанности сторон по поводу труда.

Предусмотренные ТК РФ нормы об ученическом договоре распространяются на обе эти разновидности.

Формально-юридическое содержание ученического договора определено 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.

Ученический договор заключается на срок, необходимый для получения данной квалификации.

Ученический договор заключается в письменной форме в двух экземплярах.

Письменно оформленный ученический договор должен быть подписан учеником и руководителем обучающей организации либо по его поручению другим полномочным должностным лицом организации. Подпись заверяется (удостоверяется) печатью организации.

На основании ученического договора издается соответствующий приказ (распоряжение).

Ученический договор действует со дня, указанного в этом договоре, в течение предусмотренного им срока. Если дата начала действия ученического договора в нем не указана, то следует считать, что его действие начинается с даты, следующей за днем его подписания сторонами (за исключением выходных и праздничных дней).

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.

В течение срока действия ученического договора его содержание может быть изменено только по соглашению сторон.

Статья 202 ТК РФ предусматривает возможные организационные формы ученичества: индивидуальную, бригадную, курсовую и иные. Форму ученичества определяет обучающая организация.

При индивидуальном обучении ученика включаются в производственную бригаду либо