

Тема 14.

Профессиональная

подготовка и переподготовка

кадров

1. Общие положения о профессиональной подготовке и переподготовке кадров

2. Ученический договор

1. Общие положения о
профессиональной
подготовке и переподготовке
кадров

Глава 16 Раздела V ТК КР посвящена профессиональной подготовке и переподготовке кадров.

Права и обязанности работодателя в подготовке и переподготовке кадров. Необходимость проф. подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

Работодатель проводит проф. подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости в образовательных организациях начального, среднего и высшего профессионального образования на условиях и в порядке, определяемых в колл. договоре, соглашениях, ТД. Формы проф. подготовки и переподготовки кадров, перечень профессий и специальностей определяются работодателем.

В случаях, предусмотренных законами, иными нпа, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если повышение квалификации является для них условием выполнения определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим проф. подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные ТК КР, иными нпа, колл. договором, соглашениями, ТД.

Право работников на профессиональное обучение и повышение квалификации. Работники имеют право на проф. подготовку, в том числе на обучение новым профессиям, специальностям, а также на повышение квалификации. Это право реализуется путем заключения дополнительного договора между работниками и работодателем.

Аттестация. В целях стимулирования роста проф. мастерства и квалификации, повышения творческой активности, определения деловых качеств работника, совершенствования деятельности организации и продвижения работника по службе, а также соответствия его занимаемой должности работодатель вправе проводить аттестацию работников.

Типовое положение и перечень должностей, которые могут подлежать аттестации, определяются гос. органом в сфере труда. (См.: постановление Правительства КР от 6 апреля 2011г. №141 "Об утверждении Типового положения о порядке проведения аттестации работников предприятий, учреждений и организаций КР и Перечня должностей работников предприятий, учреждений и организаций, подлежащих аттестации").

2. Ученический договор

Ученический договор. Работодатель имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации - ученический договор на переобучение без отрыва от работы.

Ученический договор с лицом, ищущим работу, является гражданско-правовым и регулируется гражданским законодательством и иными актами, содержащими нормы гражданского права.

Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к ТД и регулируется трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы ТД.

Содержание ученического договора. Ученический договор должен содержать:

- 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 ТД с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре;
- срок ученичества;
- размер оплаты в период ученичества.

Ученический договор может содержать иные условия, определенные соглашением сторон.

Срок и форма ученического договора. Ученический договор заключается на срок, необходимый для обучения данной профессии, специальности, квалификации.

Ученический договор заключается в письменной форме в двух экземплярах.

Действие ученического договора. Ученический договор действует со дня, указанного в этом договоре, в течение предусмотренного им срока.

Действие ученического договора продлевается на время болезни ученика, прохождения им военных сборов и в других случаях, предусмотренных законами и иными НПА.

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

Организационные формы ученичества. Ученичество организуется в форме индивидуального, бригадного, курсового обучения и в иных формах.

Время ученичества. Время ученичества в течение недели не должно превышать нормы РВ, установленной для работников соответствующих возраста, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ.

Работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с работодателем могут полностью освобождаться от работы по ТД либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени.

В период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством.

Оплата ученичества. Ученикам в период ученичества выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой профессии, специальности, квалификации, но не может быть ниже установленного законом минимального размера оплаты труда.

Работа, выполняемая учеником на практических занятиях, оплачивается по установленным расценкам.

Распространение на учеников трудового законодательства при наступлении случая вреда. При наступлении случая вреда, причиненного ученикам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья при исполнении ими обязанностей в соответствии с ученическим договором, возмещение вреда осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, включая законодательство об охране труда.

Недействительность условий ученического договора. Условия ученического договора, противоречащие ТК КР, колл. договору, соглашениям, являются недействительными и не применяются.

Права и обязанности учеников по окончании ученичества. Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении ТД 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, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством.

Основания расторжения ученического договора. Ученический договор расторгается по основаниям, предусмотренным для расторжения ТД.