**Читинская транспортная прокуратура разъясняет гарантии и права работников при заключении ученического договора**

Согласно ч. 1 ст. 56 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» гражданин, поступающий на обучение по образовательной программе среднего профессионального или высшего образования либо обучающийся по соответствующей образовательной программе, вправе заключить договор о целевом обучении с юридическим лицом.

Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

Одним из видов такого договора является ученический договор.

Работодатель – юридическое лиц (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работником данной организации ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы.

Ученический договор с работником конкретной организации является дополнительным к трудовому договору.

Так, ст. 187 ТК РФ предусмотрены гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, в число которых входит, помимо прочего, сохранение места работы (должности), заработной платы и оплата командировочных расходов, если такое обучение осуществляется с отрывом от работы.

Кроме того, ст. 165 ТК РФ предусмотрено, что работникам, кроме закрепленных в ТК РФ общих гарантий и компенсаций, предоставляются иные гарантии и компенсации, в частности, при направлении в служебные командировки и в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

Статьей 207 ТК РФ определено, что 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.

Однако выплаты, произведенные работодателем и связанные с сохранением средней заработной платы (в том числе, под видом стипендии), оплатой командировочных расходов, не подлежат взысканию с работника, так как являются гарантиями, предусмотренным законодателем.