

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Историко-филологический
факультет

Кафедра «Всеобщая история и
обществознание»

Направление 44.04.01
Магистерская программа

«Педагогическое образование»
«Правовое образование»

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

на тему:

«Реализация права на образование лицами, совмещающими работу
с обучением»

Студент Заковырина Ю.В.

Заковырина Ю.В.

Научный руководитель Гаврилов К.Г.

Гаврилов К.Г.

Нормоконтролер Гаврилов К.Г.

Гаврилов К.Г.

Рецензент Мирясов А.В.

Мирясов А.В.

Работа допущена к защите (протокол заседания кафедры от _____ № _____)

Заведующий кафедрой Белоусов С.В.

Белоусов С.В.

Работа защищена с отметкой отм. (протокол заседания ГЭК от 27.06.17 № 2)

Секретарь ГЭК Тишкина А.В.

Тишкина А.В.

Пенза, 2017

Введение.....	3
Глава I. Общие положения, регулирующие труд лиц, совмещающих работу с обучением	11
1.1. Понятие совместительства, совмещения, гарантии и компенсации в трудовом праве	11
1.2. Проблемы оплаты труда за время производственного обучения.....	25
Глава II. Льготы и гарантии для лиц, совмещающих работу с обучением...	40
2.1. Основные гарантии и компенсации для работников, совмещающих работу с обучением	40
2.2. Льготы для лиц, совмещающих работу с обучением.....	57
2.3. Проблемы предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением.....	71
Заключение.....	81
Список использованной литературы.....	88
Приложение.....	96

Введение

Актуальность исследования. Обращаясь к теме совмещения работы с обучением важно подчеркнуть, что в современных условиях рыночной экономики для успешного развития предприятий огромную роль играет освоение новых технологий и программных продуктов. Для этого необходимо общее повышение грамотности трудящихся и появление новых специалистов.

Большие информационные потоки, развитие интернета, новые виды информации, изучение которых повышает эффективность работы различных организаций и позволяет быстро реагировать на изменения условий производства, инфраструктуры рыночных условий, в то же время требуют постоянного повышения квалификации работников, освоения ими новых специальностей, востребованных на нынешнем этапе развития экономики, дальнейшего обучения и переобучения в зависимости от специфики их работы.

Согласно ст. 43 Конституции РФ, каждый имеет право на образование. В современных условиях преобладания коммерческого образования, необходимость совмещения работы с обучением становится еще более актуальной. Поэтому указанная конституционная норма может применяться для реализации предоставленных трудовым законодательством льгот в связи с обучением. Отказ работодателей предоставить такие льготы необходимо рассматривать и как нарушение права на образование.

В целях реализации конституционных прав граждан на труд и образование, а также содействия повышению профессионального уровня работающих действующее законодательство о труде предусматривает широкую систему гарантий и компенсаций для граждан, совмещающих работу с обучением как непосредственно на производстве, так и в различных образовательных учреждениях.

В связи с профессиональным обучением законодательством предусмотрены гарантии и компенсации работникам в случаях совмещения ими работы с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования и общеобразовательных учреждениях, а также при направлении их для повышения квалификации.

Вместе с тем для работников, проходящих профессиональное обучение без отрыва от производства непосредственно в организации, ТК РФ определил такой вид договора, как ученический договор, являющийся приложением к трудовому договору. Он не является новым видом договора по трудовому праву, так как в советское время подобное соглашение уже использовалось в целях профессионального обучения работников на предприятиях. Однако в то время этот договор не имел правового регулирования на уровне кодифицированного закона о труде.

Целью магистерской диссертации является комплексный научно-практический анализ правового регулирования гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, исследование основных проблем, а также разработка предложений по совершенствованию данной сферы общественных отношений, рассмотрение вопроса о правовом статусе работников, совмещающих работу с обучением и реализация их прав.

Задачами работы в соответствии с поставленной целью являются следующие вопросы:

- охарактеризовать особенности правового статуса работников, совмещающих работу с обучением;
- рассмотреть особенности отпуска работников, совмещающих работу с обучением;
- исследовать современное понятие и виды гарантий и компенсаций работникам в трудовом праве;
- провести анализ нормативно-правовой базы, регулирующей обеспечение прав работника и работодателя, связанных с обучением

- выработать образовательную задачу в сфере обеспечения гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением.

Объектом исследования являются общественные отношения, складывающиеся в сфере обеспечения гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением.

Предметом исследования являются проблемы норм трудового права РФ, регулирующие порядок представления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением.

Методологическую основу исследования составили методы системного исторического анализа, сравнительного правоведения, общенаучные и частные методы теоретического анализа (анализ, синтез, обобщение, аналогия). В самом процессе исследования использованы логический, системно-структурный, сравнительно-правовой и статистический анализ. Кроме того, в качестве источников метода анализа применены способы изучения нормативно-правовых актов, монографической и периодической литературы, синтез открытых данных и подзаконных директив и постановлений органов власти.

Прежним законодательством о труде работникам, занятым профессиональным обучением в период трудовой деятельности, предоставлялись льготы. Они регулировались не только соответствующей главой КЗоТ РФ, но и Федеральным законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22 августа 1996 г. 125-ФЗ, а в части, не противоречащей российскому законодательству, Положением о льготах для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением в учебных заведениях, утвержденным постановлением Совета Министров СССР от 24 декабря 1982 г., и некоторыми другими нормативными актами. При этом льготы по названным законам до последнего времени не были согласованы между собой и противоречили друг другу, что затрудняло их применение на практике.

В настоящее время законодатель более точно определил указанные льготы как гарантии и компенсации. При этом он значительно пересмотрел их перечень и основания предоставления, отказавшись от не вписывающихся в существующую систему социально-экономических отношений льгот, и, что особенно важно, привел их в соответствие с реальными возможностями работодателей. В ст. 164 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) в качестве гарантий рассматриваются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Под компенсациями понимаются денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных законом обязанностей.

Раскрытие темы предполагает изучение ряда нормативных актов. Теоретическую основу магистерской диссертации составляют труды отечественных ученых: Н. Д. Амаглобели¹, Н. Г. Волчанского², Е. А. Ершовой³. В этих трудах авторы уделяют внимание многим проблемам трудового права, в том числе и теме совмещения работы с обучением.

Особенно ценными являются исследования Л. Н. Анисимова⁴, где автор рассматривает вопросы трудового договора, его изменения, прекращения и особый статус лиц, совмещающих работу с обучением.

В разное время проблеме гарантий и компенсаций работникам уделяли внимание Ю. В. Беяниновой⁵, В. А. Ершова⁶, Б. А. Чижова⁷. Эти авторы

¹ Амаглобели Н.Д. Трудовое право. М., 2016. 839 с.

² Волчанский Н.Г. Трудовое право РФ. М., 2015. 407 с.

³ Ершова Е.А. Трудовое право в России. М., 2016. 384 с.

⁴ Анисимов Л. Н. Трудовой договор: заключение, изменение и прекращение. М., 2015. 196 с.

⁵ Беянинова Ю.В. Гарантии, компенсации и льготы работникам. М., 2016. 526 с.

⁶ Ершов В.А. Работа по совместительству. М., 2014. 632 с.

⁷ Чижов Б.А. Особенности применения трудового законодательства для отдельных категорий граждан. М., 2015. 503 с.

анализируют понятие, трудовую практику вопросов связанных с гарантиями, компенсациями и льготами лиц, совмещающих работу с обучением.

Вопросы о гарантиях и компенсациях в трудовых отношениях также не оставлены без внимания наукой трудового права. Проблемы, связанные с использованием названных правовых понятий исследовали А. Р. Ефремова¹, В. И. Миронов², С. В. Колобова³ и др.

Вопросами видов трудового договора, лиц, совмещающих работу с обучением, посвящены работы следующих исследователей: Т. Волошиной⁴, С. Е. Головиной⁵.

Отдельные категории лиц, совмещающих работу с обучением, например, таких как военнослужащие, научно-педагогических работников изучали следующие ученые: А. А. Асеева⁶, К. Н. Гусов⁷, В. М. Корякин⁸. В их работах также показаны примеры справок-вызовов на сессии, сравнительные таблицы различных категорий лиц, совмещающих работу с обучением. Данные исследования позволили изучить особенности лиц, совмещающих работу с обучением, в зависимости от профессии и рода деятельности.

Комментариев к Трудовому Кодексу РФ написало большое число авторов, наиболее ценными являются работы, в которых также рассматриваются особенности положения лиц, совмещающих работу с

¹ Ефремова А.Р. Трудовое право РФ. М., 2015. 532 с

² Миронов В.И. Трудовое право. СПб., 2013. 905 с.

³ Колобова С.В. Трудовое право России. М., 2017. 634 с.

⁴ Волошина Т. Ученический договор: взгляд юриста // Консультант. 2016. № 11. С. 72–86.

⁵ Головина С.Е. Срочные договоры в Трудовом кодексе и решениях Конституционного Суда // Российская юстиция. 2013. №3. С. 12–19.

⁶ Асеева А.А. Особенности правового регулирования труда научно-педагогических работников, совмещающих работу с обучением в высшей школе. // Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Екатеринбург. 2003. 25 с.

⁷ Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников. Научно-практическое пособие. М., 2015. 492 с.

⁸ Корякин В.М. Льготы и гарантии, предоставляемые военнослужащим, совмещающим прохождение военной службы с обучением в гражданских образовательных учреждениях // Право в Вооруженных Силах. 2014. № 9. С. 74–88.

обучением и их статус, следующих авторов: К. Н. Гусов, В. И. Шкатулла, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов, Ю. П. Орловский¹.

Материалы судебных практик, анализ судебных решений, юридические задачи и их решение по вопросам трудового права, сложностей и судебных разбирательств, связанных с лицами, совмещающими работу с обучением, представили следующие авторы: А. В. Сутягин, В. А. Ершов, И. А. Толмачев, Л. В. Сальникова, М. А. Шитова, С. П. Маврин.²

Эмпирическую базу исследования составили: действующие нормативно-правовые акты отечественного права, федеральные законы, приказы Министерства образования и науки РФ, материалы судебной практики, а также ряд коллективных договоров и локальных актов нормативного характера.

Конституция Российской Федерации рассматривается, как гарант соблюдения трудовых прав. Трудовой кодекс РФ содержит разделы «Гарантии и компенсации» и «Квалификация работника, профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников», которые явились основным источником данного исследования. Помимо выше названных источников в работе также использовались и анализировались федеральные законы «Об образовании в Российской Федерации», «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / М.О. Буянова, К.Н. Гусов, М.Л. Захаров и др.; под ред. К.Н. Гусова. 7-е изд., перераб. и доп. М., 2015. 698 с.; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (под ред. проф. В.И. Шкатуллы), 4-е изд., изм. и доп. М., 2014. 729 с.; Комментарий к трудовому кодексу РФ / Сост. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. М., 2013. 342 с.; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 5-е изд., испр., доп., перераб. / Ответственный редактор профессор Ю. П. Орловский. М., 2015. 1764 с.

² Сутягин А.В., Ершов В.А., Толмачев И.А. Справочник практикующего юриста по трудовому праву. М., 2016. 363 с.; Сальникова Л.В., Шитова М.А. Справочник работодателя. Практические рекомендации по применению Трудового кодекса: ситуации и примеры. 4-е изд., перераб. и доп. М., 2010. 498 с.; Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие / Г.А. Жилин, В.В. Коробченко, С.П. Маврин и др.; под ред. С.П. Маврина. М., 2011. 497 с.

Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации». Рассматривались, в том числе и законы, утратившие свою силу, для сопоставления и анализа современного законодательства, например федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании».

Также в работе рассматриваются приказы Министерства образования и науки РФ, которые уже непосредственно сообщают о формах, нормативных актах для лиц, совмещающих работу с обучением, например приказы «Об утверждении формы справки-вызова, дающей право на предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования» и «О признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов Государственного комитета Российской Федерации по высшему образованию, Министерства общего и профессионального образования Российской Федерации, Министерства образования Российской Федерации и Министерства образования и науки Российской Федерации».

Также рассматривались материалы из судебной практики, в частности рассматривались Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» и судебные решения, рассматриваемые разными авторами.

Научная новизна заключается в том, что автором в данной работе на основе современного законодательства комплексно исследованы проблемы теории и практики предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением.

Практическая значимость. Данную работу можно использовать на уроках права и обществознания, как в старших классах, так и на парах у студентов по предмету «Трудовое право». Исследование будет полезно для всех людей, интересующихся проблемами трудового законодательства, и для всех лиц, совмещающих работу с обучением. Изучение гарантий,

компенсаций и статуса лиц, совмещающих работу с обучением, позволило систематизировать полученную информацию. Анализ материалов по данной теме, позволяет сделать вывод об определенных проблемах трудового законодательства и защиты лиц, совмещающих работу с обучением, что позволит заложить фундамент для дальнейшего изучения темы.

Апробация. Аспекты исследуемой темы представлены в двух статьях, представленных на XV Международной научно-практической конференции «Научный поиск в современном мире» (г. Махачкала, 31 мая 2017)¹.

Структура магистерской диссертации. Работа состоит из введения, основной части - двух глав, заключения, списка использованной литературы и приложения.

¹ Заковырина Ю.В. Проблемы предоставления гарантий и компенсаций, лицам совмещающим работу с обучением // Научный поиск в современном мире: сборник материалов XV Международной научно-практической конференции. 2017. С. 96–99.; Основные причины студенческой занятости в РФ. Научный поиск в современном мире: сборник материалов XV Международной научно-практической конференции. 2017. С. 99–101.

Глава 1. Общие положения, регулирующие труд лиц, совмещающих работу с обучением

1.1 Понятие совместительства, совмещения, гарантии и компенсации в трудовом праве

Совместительство и совмещение – абсолютно разные формы организации труда. Однако на практике эти понятия часто путают, подменяя одно другим.

Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Именно это является главным отличием совместительства от совмещения профессий, должностей, которое должно осуществляться в рамках нормального рабочего времени по одному трудовому договору.

В ряде стран (Великобритания, Франция, Канада) прослеживается тенденция к расширению круга работ, выполняемых «работниками по найму», «трудящимися», которые работают по трудовым договорам и договорам подряда у одного работодателя. В Швеции, например, термин «трудящиеся» включает не только наемных работников, но и иных лиц, выполняющих работу для заказчиков. Они имеют тот же статус, что и наемные работники¹.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего

¹ Лютов Н. Л., Морозов П. Е. Международное трудовое право. М., 2011. С. 88.

времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Указанные ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с ч. 2 ст. 142 ТК РФ или отстранен от работы в соответствии с ч. 2 или 4 ст. 73 ТК РФ.

В ст. 60.1 ТК РФ предусматривается два вида совместительства – внутреннее и внешнее¹.

Внутреннее совместительство – это работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени у того же работодателя. При этом указано, что работник должен выполнять другую работу, т.е. работу не по своей трудовой функции.

Внешнее совместительство – работа за пределами своего рабочего времени у другого работодателя. По общему правилу разрешения работодателя на такое совместительство не требуется, за исключением руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации (ст. 276 ТК РФ). В настоящее время допускается заключение трудовых договоров о работе по совместительству с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральными законами. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

Совмещение может выражаться в:

1. непосредственном совмещении профессий (должностей);
2. выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / И.А. Воробьев, Н.М. Исаева, А.В. Кирилин и др.; под общ. ред. В.И. Шкатуллы. 6-е изд., перераб. М., 2016. С. 231.

профессии или должности в случае расширения зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ;

3. выполнении наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников (временное замещение) без освобождения от основной работы, замещении работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место (должность).

Выполнение указанных трудовых функций должно производиться только по основному месту работы (что является необходимым и принципиальным признаком совмещения) и, как правило, в основное рабочее время.

Возложение на работника трудовых обязанностей, связанных с совмещением, возможно только с его согласия, выраженного в соответствующем заявлении.

Совместительство ТК РФ регулирует гораздо строже и подробнее, чем совмещение и расширение зон обслуживания. Этим вопросам посвящена глава 44 ТК РФ. Повышенное внимание, пожалуй, связано с тем, что при совместительстве работник превышает предел рабочего времени, установленный ТК РФ, работает в свободное время, предназначенное для отдыха¹.

Поэтому есть целый ряд ограничений. Так, например, нельзя принимать на работу по совместительству:

1. лиц в возрасте до 18 лет;
2. сотрудников на тяжелые работы или работы с вредными (опасными) условиями труда, если их основная деятельность связана с такими же условиями;

¹ Комментарий к трудовому кодексу РФ / Сост. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. М., 2013. С. 174.

3. работников для управления транспортными средствами или управления их движением, если их основная работа носит такой же характер;

4. государственного или муниципального служащего на любую работу, кроме педагогической, научной или иной творческой.

Кроме того нужно учитывать отдельные правила для работы по совместительству, установленные Постановлением Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41 для педагогических, медицинских и фармацевтических работников и работников культуры.

Как мы уже отметили, с совместителем (в том числе и внутренним) нужно заключать отдельный трудовой договор. Причем в нем обязательно должно быть указано, что человек будет работать на условиях совместительства. Сведения о такой дополнительной работе, по желанию сотрудника, можно внести в трудовую книжку. Такую запись делают по основному месту работы.

Заклучая договор с совместителем, нужно учитывать, что ТК РФ ограничивает продолжительность его рабочего времени. По правилам статьи 284 ТК РФ, она не должна превышать четырех часов в день. Работнику можно установить и другой режим работы, но в любом случае за учетный период (месяц, квартал, год – в зависимости от режима рабочего времени организации) время, отработанное совместителем, не должно превышать половину от нормы рабочего времени для данной категории сотрудников¹.

То есть, при обычном восьмичасовом рабочем дне и пятидневном графике совместителя нельзя обязать работать более 20 часов в неделю, а при сокращенном – еще меньше. Например, при вредных условиях труда – не более 15 часов в неделю.

Если по каким-то причинам совместитель трудится больше положенного, такая работа считается сверхурочной, и должна оплачиваться

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / М.О. Буянова, К.Н. Гусов, М.Л. Захаров и др.; под ред. К.Н. Гусова. 7-е изд., перераб. и доп. М., 2015. С. 315.

соответствующим образом. Исключение составляют случаи, когда работник по своему основному месту приостановил работу (ч. 2 ст. 142 ТК РФ) либо отстранен от нее (ст. 73 ТК РФ).

Что касается прекращения договора о совместительстве, то здесь действуют общие правила. Правда, в данном случае у работодателя появляется дополнительное основание для увольнения. Трудовой договор с совместителем может быть прекращен, если на работу будет принят человек, для которого она станет основной (ст. 288 ТК РФ). При этом работодатель должен за две недели до предполагаемого увольнения направить совместителю письменное предупреждение. Впрочем, если договор о совместительстве срочный, такое основание для увольнения не применяется.

Труд совместителей обычно оплачивают пропорционально отработанному времени. Но, как сказано в Трудовом кодексе, договором могут быть предусмотрены и другие варианты оплаты (ст. 285 ТК РФ). В связи с этим нужно отметить, что Минфин России разрешает учитывать в налоговой себестоимости расходы на оплату труда совместителей только в пределах суммы, не превышающей должностной оклад, предусмотренный штатным расписанием.

Все установленные Трудовым кодексом гарантии и компенсации предоставляются совместителям в полном объеме. Например, больничные, а также декретные работнику выплачивает не только основной работодатель, но и компания, где он трудится по совместительству (ст. 13 Закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам»)¹.

Исключение составляют «северные» гарантии и компенсации, а также те, что связаны с совмещением работы и обучения. Такие гарантии и компенсации можно получить только по месту основной работы.

¹ Волчанский Н.Г. Трудовое право РФ. М., 2015. С. 164.

Положен совместителю и ежегодный оплачиваемый отпуск. Причем одновременно с отпуском по основной работе. Если там он кажется продолжительнее, то на «второй» работе сотрудник вправе взять на недостающие дни отпуск без сохранения заработной платы. А если к моменту ухода в отпуск на «первой» работе совместитель еще не проработал на «второй» шести месяцев, оплачиваемый отпуск «второй» работодатель предоставляет ему авансом.

В соответствии с Конституцией РФ каждый гражданин имеет право на образование. Государство гарантирует общедоступность и бесплатность основного общего и среднего профессионального образования в государственных или муниципальных образовательных учреждениях. Каждый вправе на конкурсной основе бесплатно получить высшее образование в государственном или муниципальном образовательном учреждении¹.

Гарантии поручительства государства – условие, устанавливаемое государством, обеспечивающее реализацию права работника на труд, равные правовые возможности для реализации права на труд. В правовых системах недостаточно установить права и обязанности участников правоотношений, необходимо также определить средства охраны и защиты прав.

Компенсация – возмещение затрат. В широком смысле компенсация один из видов гарантии обеспечения права на труд.

Гарантии необходимо отличать от охраны и защиты прав.

Охрана прав – деятельность госорганов по предупреждению нарушений трудовых прав. Защита прав – принудительный способ осуществления права, применяемый госорганом или самим работником.

Для обеспечения правомерного поведения участников трудовых правоотношений необходимо применение, как методов охраны, так и

¹ Амаглобелли Н.Д. Трудовое право. М., 2016. С. 254.

методов защиты прав. Кроме того, необходимы гарантии прав, а также система компенсаций деятельности работников.

Гражданам Российской Федерации гарантируются:

- свобода выбора рода деятельности, профессии (специальности), вида и характера труда;
- защита от безработицы;
- бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве при посредничестве органов службы занятости;
- информирование о положении на рынке труда.

Безработным гражданам гарантируются:

- социальная поддержка;
- осуществление мер активной политики, занятости населения, включая бесплатное получение услуг по профессиональной ориентации и психологической поддержке, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации по направлению органов службы занятости;
- бесплатное медицинское освидетельствование при направлении органами службы занятости на профессиональное обучение;
- компенсация в порядке, определяемом Правительством РФ, материальных затрат в связи с направлением на работу (обучение) в другую местность по предложению органов службы занятости¹.

Государство проводит политику содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость.

Государственная политика в области содействия занятости населения направлена на:

- развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности, защиту национального рынка труда;
- осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды; лица, освобожденные

¹ Рыженков А. Я., В. М. Мелихов, С. А. Шаронов Трудовое право России. М., 2015. С. 163.

из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы; несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; лица предпенсионного возраста (за 2 года до наступления возраста, дающего право выхода на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости); беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие Чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф; граждане в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущие работу впервые).

Государство объединяет усилия участников рынка труда и согласованность их действий при реализации мероприятий по содействию занятости населения.

Для обеспечения правомерного поведения в трудовых правоотношениях необходимы гарантии и компенсации во всех видах трудовых отношений¹.

Случаи предоставления гарантий и компенсаций

Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных настоящим Кодексом (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;

¹ Трудовое право России. Учебник / Сост. В.И. Миронов М., 2015. С. 195.

- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

Порядок предоставления указанных гарантий и установления размера надбавок к должностным окладам за работу в особо опасных для здоровья и тяжелых условиях труда работникам федеральных учреждений здравоохранения определяется Правительством РФ¹.

Порядок предоставления указанных гарантий и установление размера надбавок к должностным окладам за работу в особо опасных для здоровья и тяжелых условиях труда работникам учреждений здравоохранения субъектов РФ определяется органами исполнительной власти субъектов РФ.

Работники предприятий, учреждений и организаций государственной системы здравоохранения, осуществляющие диагностику и лечение ВИЧ-

¹ Трудовое право России / Под ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. М., 2014. С. 225.

инфицированных, а также лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, подлежат:

- обязательному страхованию на случай причинения вреда их здоровью или смерти при исполнении служебных обязанностей в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Как уже было сказано выше совмещение работы с обучением входит в перечень предоставления гарантий и компенсаций.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, в образовательных учреждениях начального профессионального образования, в образовательных учреждениях среднего профессионального образования и в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором (статьи 173–176 ТК РФ). Таким образом, все гарантии и компенсации, предусмотренные главой 26 ТК РФ, предоставляются работникам в случае, если они обучаются в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях или поступают в такие учреждения¹.

Договор – соглашение сторон, направленное на установление, изменение или прекращение прав и обязанностей. Разновидность сделки.

Заключение договора позволяет учесть особенности взаимоотношений сторон, согласовать их индивидуальные интересы, а также создает юридические гарантии для его участников: одностороннее изменение

¹ Смоленский М. Б. Трудовое право Российской Федерации. М., 2016. С. 58.

условий договора не допускается, а их нарушение влечет обязанность возместить причиненные убытки.

Договор широко используется в правовых отношениях, где он обычно именуется контрактом.

В трудовых отношениях на практике появился предварительный договор, который порождает для сторон обязательство заключить договор в будущем или дополнительно согласовать некоторые его условия, например, договор с работником, который ставится в резерв кадров.

Трудовые отношения, кроме прямого регулирования государством, регулируются и в договорном порядке.

Договоры могут быть как индивидуальные, так и коллективные. Договоры по форме и содержанию должны соответствовать законодательству.

Если коллективные договоры, соглашения, а также трудовые договоры содержат условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, то такие условия, включенные в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, не могут применяться, так как они противоречат закону даже тогда, когда они заключены добровольно по инициативе обеих сторон трудового договора. Руководитель организации за включение таких условий в трудовой договор должен нести дисциплинарную и иную правовую ответственность в зависимости от допущенного нарушения трудового законодательства¹.

Договоры могут быть как индивидуальные, так и коллективные. Содержание договоров должно соответствовать действующему законодательству.

Для получения гарантий, предусмотренных законодательством для работников, допущенных к вступительным испытаниям в образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования,

¹ Ярошенко П.О. Нормы отечественного трудового права. М., 2014. С. 95.

основанием является только заявление работника. Факт сдачи вступительных экзаменов подтверждается справкой, выдаваемой образовательным учреждением после прохождения абитуриентом всех вступительных испытаний.

При предоставлении работнику гарантий работодатель вправе вместе со справками потребовать нотариально заверенную копию свидетельства о государственной аккредитации учебного заведения, если в самой справке-вызове не содержится такая информация. Приказом Министерства образования РФ от 13 мая 2003 г. № 2057 «Об утверждении форм справки-вызова, дающей право на предоставление по месту работы дополнительного отпуска и других льгот, связанных с обучением в высшем учебном заведении, которое имеет государственную аккредитацию» утверждены формы справки-вызова, в которых предусмотрено обязательное заполнение графы о регистрационном номере, дате выдачи свидетельства о государственной аккредитации, наименовании органа, его выдавшего.

Следует отметить, что гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, предоставляются работникам только по основному месту работы (статья 287 ТК РФ) и при получении образования соответствующего уровня впервые (статья 177 ТК РФ). Совместителям-студентам и работникам, получающим второе образование соответствующего уровня, по соглашению с работодателем может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы и (или) ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Если работодатель отказал в предоставлении данных отпусков, работник обязан выполнять свои трудовые обязанности¹.

Существует мнение, что к уважительным причинам неявки на работу относятся подтвержденные документами или свидетельскими показаниями

¹ Ершова Е.А. Трудовое право в России. М., 2016. С. 56.

такие обстоятельства, как сдача экзаменов, зачетов без надлежащего оформления учебного отпуска.

В соответствии со статьей 177 ТК РФ работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

Лица, выполняющие работу по трудовому договору, согласно статье 197 ТК РФ, имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены настоящим Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей. В Законе РФ «Об образовании», государство гарантирует гражданам РФ общедоступность и бесплатность начального, общего, основного общего, среднего (полного) общего образования и начального профессионального образования, а также на конкурсной основе бесплатность среднего профессионального, высшего профессионального и послевузовского профессионального образования в государственных и муниципальных образовательных учреждениях в пределах государственных образовательных стандартов, если образование данного уровня гражданин получает впервые¹.

¹ Курс трудового права. Общая часть: Учеб. пособие / под общ. ред. О.С. Курылевой, К.Л. Томашевского. Минск., 2010. С. 127.

Лица, получившие документы государственного образца о высшем профессиональном образовании определенной степени, имеют право в соответствии с полученным направлением подготовки (специальностью) продолжить обучение по образовательной программе высшего профессионального образования следующей ступени.

Получение впервые образования по образовательным программам высшего профессионального образования различных ступеней не рассматривается как получение второго высшего профессионального образования.

Гарантии и компенсации для работников, сочетающих работу с обучением, предоставляются также работникам, получающим первое образование на платной основе в негосударственных образовательных учреждениях. Обязательным условием для предоставления гарантий и компенсаций является наличие у образовательного учреждения государственной аккредитации.

Как предусмотрено статьей 287 ТК РФ, гарантии и компенсации предоставляются обучающимся работникам только по основному месту работы.

Если работник обучается одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из них (по усмотрению работника). Так, при обучении студента, совмещающего работу с учебой одновременно в двух высших учебных заведениях, гарантии и компенсации, предусмотренные статьей 173 ТК РФ, предоставляются (по выбору студента) только по одному из этих высших учебных заведений (статья 17 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»).

Одновременно и работать и учиться всегда тяжело. Чтобы облегчить жизнь работникам, которые стремятся получить образование, государство предусмотрело ряд гарантий и компенсаций. Все они полагаются лишь

работникам, обучающимся в учебных заведениях, которые имеют государственную аккредитацию. Если учебное заведение не аккредитовано, гарантии и компенсации могут предоставляться только тогда, когда данное положение закреплено в коллективном или трудовом договоре.

1.2 Проблемы оплаты труда за время производственного обучения

Профессиональная подготовка включает следующие виды обучения:

- 1) подготовку новых рабочих – профессиональное обучение для лиц, ранее не имевших профессии;
- 2) переподготовку и обучение рабочих вторым профессиям – обучение рабочих, имеющих профессию, с целью получения новой, или работы по совмещаемым профессиям;
- 3) повышение квалификации рабочих – профессиональное обучение, направленное на совершенствование профессиональных знаний, умений и навыков по имеющимся профессиям.

В связи с перевооружением предприятий, новыми видами техники, включением современных технологических процессов и их автоматизации, в рамках указанного вида подготовки могут организовываться курсы целевого назначения (ст. 26 Закона об образовании).

Профессиональное обучение безработных граждан и незанятого населения предусматривает те же виды подготовки с целью ускоренного приобретения необходимых знаний, умений и навыков¹.

Подготовка рабочих проводится по курсовой, групповой и индивидуальным формам обучения. При курсовой и групповой подготовке теоретическое обучение рабочих осуществляется в учебной группе численностью 25–30 человек. Производственное обучение при курсовой подготовке осуществляется в 2 этапа. На первом – в учебной группе (не

¹ Шиян В.И. Трудовое право: Учебное пособие. М., 2015. С. 67.

менее 12 человек) под руководством мастера производственного обучения на специально созданной учебно-производственной базе (УПБ) образовательного учреждения при ее наличии или предприятия. На втором этапе на рабочих местах предприятий в учебной группе (не менее 12 человек) под руководством мастера (инструктора) производственного обучения или индивидуально под руководством не освобожденного от основной работы квалифицированного рабочего – инструктора производственного обучения.

При групповой подготовке – производственное обучение рабочих осуществляется индивидуально только на рабочих местах предприятия под руководством квалифицированного рабочего – инструктора производственного обучения. При индивидуальной подготовке – теоретический курс изучается самостоятельно путем консультации, а производственное обучение проводится индивидуально (на рабочем месте), как при групповой.

Профессиональное обучение должно носить интенсивный и, как правило, краткосрочный характер. Подготовка новых рабочих, связанных с обслуживанием объектов Ростехнадзора может осуществляться только в образовательных учреждениях, учебно-курсовых комбинатах, профессионально-технических училищах и непосредственно на предприятиях по согласованию с органами контроля и надзора при наличии у них образовательной лицензии. Индивидуальная подготовка новых рабочих, переподготовка по этим профессиям не допускается¹.

На большинстве предприятий города и области, ввиду отсутствия учебных лабораторий и мастерских, производственное обучение проводится, в этих условиях, по групповому методу, в один этап, непосредственно на рабочем месте предприятия под руководством не освобожденного от основной работы квалифицированного рабочего-инструктора производственного обучения.

¹ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М., 2016. С. 174.

Производственное обучение является основой профессиональной подготовки, направленное на формирование производственных умений и навыков. Оно должно создавать экономические и организационные условия для стимулирования качественного, производительного труда, инициативы и предприимчивости в новых условиях хозяйствования.

Содержание производственного обучения должно предусмотреть органическую взаимосвязь формирования профессиональных умений (высокой культуры труда, бережливости, умению планировать, организовывать и контролировать свой труд, работать в коллективе), устойчивых навыков культуры труда, выполнению требований технологической и производственной дисциплины, правил промышленной безопасности при выполнении производственных заданий.

Программа производственного обучения для подготовки и повышения квалификации составляется с учетом требований квалификационных характеристик и должна стать логическим продолжением теоретического обучения рабочих. Программа реализуется в учебных мастерских, цехах, на полигонах и на рабочих местах предприятия¹.

Материал программы должен раскрываться четкими и сжатыми формулировками, отражающими сущность системы умений и навыков, формируемых у обучающихся, с учетом требований профессиональных стандартов, нормативов, правил и инструкций, в рамках учебного времени.

Особое внимание должно быть обращено безопасному выполнению работ по профессии, рациональной организации рабочих мест, экономному расходованию сырья, материалов и энергоресурсов, бережному отношению к технике и инструменту. Основной упор в производственном обучении должен быть сделан на выполнение работ с применением передовых приемов

¹ Кучма М.Б. Гарантии и компенсации работникам, при профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации // Трудовое право. 2014. № 5. С. 62.

и методов организации труда, обеспечивающих формирование основ профессионального мастерства и мобильности рабочего с выполнением всех требований промышленной безопасности. При подготовке новых рабочих в программах должно быть дополнительно предусмотрено ознакомление с требованиями к работам по профессии, правилами внутреннего трудового распорядка дня, санитарными нормами и правилами промышленной безопасности, инструкциями по охране труда, производственными (должностными) инструкциями, обязанностью повышения квалификации и профессионального роста.

При повышении квалификации основная цель программы производственного обучения должна быть направлена на получение более глубоких специальных знаний по профессии, а ранее приобретенные профессиональные умения необходимо трансформировать для работы на современном оборудовании и выполнении более сложных технологических операций соответствующего разряда (класса, категории).

Важной составной частью учебного процесса в профессиональных образовательных учреждениях является закрепление полученных знаний и навыков в реальных условиях. Попробуем разобраться в вопросах отношений сторон при организации производственной практики, порядка и условий оплаты труда практикантов.

Образовательное учреждение проводит производственную практику учащихся в пределах утвержденных государственных стандартов и в соответствии с учебным планом и годовым календарным учебным графиком. Для ее организации учебные заведения заключают договоры с предприятиями¹. Возможны разные варианты оформления отношений с практикантами. Но при этом в договоре в обязательном порядке должны быть указаны:

¹ Орловский Ю.П. Прием на работу. Заключение трудового договора: учеб.-практ. пособие. М., 2011. С. 128.

1) стороны договора – образовательное учреждение и предприятие, учреждение, организация;

2) предмет договора – учащиеся (студенты) какого отделения (профиля обучения) и курса будут проходить практику. Если на предприятии работают студенты нескольких курсов, то может быть заключен генеральный договор с дальнейшей конкретизацией в отдельных соглашениях;

3) срок договора (если сроков производственной практики несколько, может быть заключен генеральный договор, а по каждому конкретному случаю – отдельное соглашение);

4) порядок оплаты труда (оплата труда может производиться как на предприятии, так и в образовательном учреждении);

5) ответственные лица за проведение практики от образовательного учреждения и предприятия.

Можно выделить четыре основных варианта оформления отношений с учащимися:

1) зачисление на штатные должности предприятия;

2) практика без зачисления в штат;

3) работа по договору подряда;

4) работа по договору оказания услуг.

Зачисление на штатные должности предприятия

При наличии вакантных мест (должностей), соответствующих профилю прохождения производственной практики, студенты могут быть зачислены на них в обычном порядке. Рабочие места (штатные должности) должны отвечать требованиям учебных программ и квалификационным характеристикам получаемой практикантом специальности.

¹ Магланов В. В. Трудовое право. СПб., 2016. С. 205.

² Колобова С. В. Трудовое право. Учебник для вузов. М., 2016. С. 274.

Учащихся принимают на работу по срочному трудовому договору (ст. 59 ТК РФ). При этом на студентов оформляют трудовую книжку согласно требованиям ст. 66 ТК РФ, если она не была заведена ранее.¹

Следует обратить внимание на такую категорию практикантов, как обучающиеся в профессиональных образовательных учреждениях по ученическим договорам с предприятиями и организациями. Эта категория студентов, как правило, проходит производственную практику в тех организациях, которые направили их на обучение.

Руководитель предприятия, с которым заключен договор, издает приказ о зачислении учащихся на производственную практику с указанием профессий, конкретных объектов или рабочих мест, видов выполняемых работ, системы оплаты труда.

Следует иметь в виду, что лиц в возрасте до 18 лет принимают на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра, который они должны проходить ежегодно. Обследование осуществляется за счет предприятия².

С момента начала работы и на весь период производственной практики на студентов распространяются правила охраны труда, а также внутреннего трудового распорядка, действующие на предприятии. К ним также применяют в полном объеме и утвержденные в организации положения о материальном стимулировании, порядке начисления доплат и надбавок. Заработная плата выплачивается практиканту в порядке и на условиях, установленных для всех работников. Однако оплата производится за фактически отработанное время по установленным окладам (ставкам).

На практикантов распространяются все предусмотренные законодательством социальные гарантии: социальное и медицинское

¹ Магницкая Е. В., Евстигнеев Е. Н. Трудовое право. СПб., 2016. С. 205.

² Колобова С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов. М., 2016. С. 274.

страхование, оплата больничного, предоставление основного и дополнительного отпусков и т. д.

Ранее в соответствии с Кодексом законов о труде, несмотря на то, что подросткам устанавливают сокращенный рабочий день, заработную плату им выплачивали в том же размере, что и работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы. Теперь по ст. 271 ТК РФ при повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до 18 лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности трудового дня. Однако работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников при полной продолжительности ежедневной работы.

Если учащиеся работают сдельно, то их труд оплачивается по существующим сдельным расценкам. При этом работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы. Для несовершеннолетних нормы выработки устанавливают исходя из общих норм пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени. Этот вариант социально защищает учащихся (студентов), однако не приносит никаких доходов образовательному учреждению.

Суточные не выплачивают, если кроме заработной платы учащиеся вузов, зачисленные на период практики в штат геологических партий, экспедиций, экипажей судов, получают полевое довольствие или бесплатное питание.

Больничные листы и отпуска по беременности и родам оплачиваются студентам предприятием за счет страховых взносов по правилам п. 97 Положения о порядке обеспечения пособия по государственному социальному страхованию, утвержденного постановлением Президиума ВЦСПС от 12 ноября 1984 г. № 13 6. При расчете пособия по временной нетрудоспособности учитывается та заработная плата, на которую

начисляются страховые взносы по государственному социальному страхованию¹.

На время практики за студентами сохраняется право на получение стипендии, независимо от выплаты им заработной платы по месту работы.

При прохождении практики без зачисления в штат оформление отношений состоит в том, что практикантов принимают на должности в производственные бригады, но без зачисления в штат. Оплата труда в этом случае осуществляется обычно по тарификационным разрядам для существующих профессий.

Третьим вариантом является оформление договора подряда. При этом заключается типовой договор на определенный вид работ, обязательно предусмотренных в программе производственной практики в соответствии с учебным планом.

При таком варианте работа оплачивается по договоренности, но, как правило, приближенно к ставкам (окладам) тех должностей, работу которых выполняет практикант. Однако на него не распространяются формы материального стимулирования – доплаты и надбавки. Оплата труда осуществляется за счет предприятия.

При этом может возникнуть ситуация, когда практикант выполнит весь объем работы ранее оговоренного времени и далее не будет посещать практику. И окажется прав, так как оплата по договору подряда производится за выполненный объем, а не за рабочее время.

Работа по договору оказания услуг – суть его состоит в том, что учреждение профессионального образования заключает договор возмездного оказания услуг с предприятием. А это значит, что образовательное учреждение берется выполнить определенные работы силами своих

¹ Орловский Ю.П. Конституционные гарантии права на образование в СССР. М., 1986. С. 53.

учащихся. Перечень работ (услуг) по договору должен совпадать с перечнем работ, необходимых для прохождения практики¹.

Обычно такие договоры долгосрочные и могут быть реализованы не только в период производственной практики по учебному плану, но и в течение всего учебного времени. Предприятие рассчитывается с образовательным учреждением за выполнение договора, не делая никаких отчислений (не уплачивая ЕСН и НДФЛ). На практикантов при таком договоре не распространяются положения о материальном стимулировании на предприятии, переработке и перевыполнении норм, надбавках и доплатах.

Государство, приветствуя возможность получения образования, выделяет особые гарантии посредством законов, а также подзаконных нормативных актов, среди которых стоит назвать Конституцию РФ, ТК РФ, Федеральный закон от 10.07.92 № 3266-1 «Об образовании», Закон от 22.08.96 № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», Положение о льготах для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением в учебных заведениях (с изменениями, внесенными Постановлением Кабинета Министров СССР от 15.06.91), и др.².

Право на получение образования является одним из основных и неотъемлемых прав граждан РФ. Оно получило свое закрепление в ст. 43 Конституции, где указано, что каждый гражданин имеет право на образование. Положения данной статьи получили свое дальнейшее развитие в п. 7 ст. 50 Закона «Об образовании».

Современное производство характеризуется повышенными требованиями к уровню образования и профессиональной подготовки работников. Профессиональное обучение (начальное, среднее и высшее) организуется главным образом в соответствующих учебных заведениях,

¹ Миронов В.И. Трудовое право. СПб., 2013. С. 327.

² Исайчева Е.А. Энциклопедия трудовых отношений / 2-е изд., перераб. и доп. М., 2016. С. 184.

однако и работодателю предоставлено право осуществлять профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Организация профессиональной подготовки и повышения квалификации работников непосредственно работодателем имеет значение для обеих сторон: работодатель получает рабочую силу, подготовленную с учетом организации труда и производства в конкретной организации (сфере производства), а работник приобретает необходимые профессиональные навыки (совершенствует их) и повышает тем самым конкурентоспособность на рынке труда, расширяет возможности самореализации.

Необходимость обучения работников для собственных нужд определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

Профессиональная подготовка предполагает обучение поступающего на работу или работника профессии – получение им знаний и навыков, необходимых для выполнения определенной работы.

Переподготовка (переобучение) работников – получение новой специальности. Она организуется с целью освоения новых профессий высвобождаемыми работниками, которые не могут быть использованы по имеющимся у них профессиям, а также лицами, изъявившими желание сменить профессию с учетом потребности производства.

Профессиональная переподготовка специалистов является самостоятельным видом дополнительного профессионального образования. Она проводится с учетом профиля полученного образования по дополнительным профессиональным образовательным программам двух типов, один из которых обеспечивает совершенствование знаний специалистов для выполнения нового вида профессиональной деятельности, другой – для получения дополнительной квалификации (п. 1 Положения о порядке и условиях профессиональной переподготовки специалистов)¹.

¹ Ефремова А.Р. Трудовое право РФ. М., 2015. С. 184.

Для работников, проходящих профессиональное обучение без отрыва от производства непосредственно в организации, ТК РФ определен такой вид договора, как ученический договор, являющийся приложением к трудовому договору. Он не является новым видом договора по трудовому праву, так как в советское время подобное соглашение уже использовалось в целях профессионального обучения работников на предприятиях. Однако в то время этот договор не имел правового регулирования на уровне кодифицированного закона о труде.

В упорядоченном виде гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, полностью приведены в гл. 26, 31 и 32 ТК РФ. Статьей 187 ТК РФ особо регламентированы гарантии и компенсации работникам, направленным работодателем для повышения квалификации с отрывом от работы. В некоторых других статьях ТК РФ изложены отдельные особенности условий труда работников, связанные с их профессиональным обучением. Между тем следует сразу отметить, что никаких особенностей в правовом регулировании этих гарантий и компенсаций для гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации ТК РФ не содержит, в связи с чем, на этих работников в полной мере распространяются общие нормы трудового законодательства, регулирующие порядок совмещения работы с обучением¹.

Предусмотренные ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, могут быть конкретизированы и расширены в коллективном договоре организации, соглашениях, а также в трудовом договоре, заключаемом с работником.

Общие права и обязанности сторон трудового договора, возникающие в связи с профессиональным обучением работников, закреплены нормами гл. 31 ТК РФ и рядом других статей этого Кодекса. В соответствии с их

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К. Н. Гусова; 8-е изд., перераб. и доп. М., 2011. С. 174.

положениями работодатель (командир воинской части, руководитель военной организации)¹:

имеет право:

1) определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд;

2) проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости – в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

3) определять с учетом мнения представительного органа работников формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;

4) заключать срочный трудовой договор для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;

5) предусматривать в трудовом договоре работника условие о его обязанности отработать после обучения не менее согласованного сторонами срока, если обучение производится за счет средств организации;

6) дополнительным договором (например, ученическим и др.) урегулировать отношения с работником, связанные с его направлением на профессиональное обучение;

7) в случае неисполнения работником после обучения за счет средств работодателя трудового договора или указанного дополнительного договора возместить понесенные в связи с его обучением затраты в порядке, предусмотренном для материальной ответственности работника;

обязан:

¹ Казанцев Д.М. Хочу учиться // ЭЖ-Юрист. 2016. № 27. С. 129.

1) в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности;

2) создавать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии и компенсации, установленные ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

3) при предоставлении гарантий и компенсаций работникам в связи с профессиональным образованием производить соответствующие выплаты за счет средств организаций¹.

Одновременно работники имеют право на:

1) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. В этих случаях данное право реализуется ими посредством заключения с работодателем дополнительного договора;

2) гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При этом данные гарантии и компенсации должны предоставляться работнику только по основному месту работы, а не по работе, на которую он принят в качестве совместителя;

обязаны:

1) дополнительным договором (например, ученическим и др.) урегулировать отношения с работодателем, связанные с их профессиональным обучением;

2) при заключении трудового договора определять по договоренности с работодателем условие об обязательной отработке и сроках этой отработки

¹ Трудовое право России. Краткий курс. / под ред. Ю.П. Орловского. М., 2011. С. 184.

после профессионального обучения, произведенного за счет средств работодателя;

3) возместить затраты (стипендию, другие расходы), понесенные работодателем в связи с профессиональным обучением работника, при одновременном наличии следующих условий: при направлении его на обучение за счет средств работодателя; при его увольнении без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением о его обучении за счет средств работодателя.

Причиненный в данном случае ущерб работодателю может быть возмещен работником в добровольном порядке по правилам ст. 248 ТК РФ либо в судебном порядке по исковому заявлению работодателя (ст. 391 ТК РФ)¹.

При ознакомлении с приведенным перечнем общих прав и обязанностей сторон трудового договора, возникающих в связи с профессиональным обучением работников, особое внимание следует уделить положениям ч. 2 ст. 197 ТК РФ. Данной нормой предписываются новые отношения сторон по поводу обучения персонала закреплять дополнительным договором (трудовым или гражданско-правовым договором – в указанной статье не уточняется). При этом ТК РФ не указаны случаи его заключения, например, при направлении на обучение по инициативе работодателя, при оплате им обучения работника и т.п. Ввиду этого может показаться правомерным вывод о том, что названный договор является обязательным основанием для предоставления обучающемуся работнику гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством. Однако такой вывод в отношении всех без исключения работников, осуществляющих профессиональное обучение, необоснован.

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. (под ред. проф. В.И. Шкатуллы), 4-е изд., изм. и доп. М. 2014. С. 304.

В целях правильного понимания рассматриваемых гарантий и компенсаций уместно заметить, что гл. 26 ТК РФ, предусматривающая особенности регулирования труда работников, совмещающих работу с обучением, как никакая другая глава этого Кодекса изобилует различными правовыми неточностями, которые не способствуют единообразному применению ее норм. Следует иметь в виду, что всеми этими терминами определяется выпускная квалификационная работа, являющаяся по государственному образовательному стандарту научно-теоретическим или научно-практическим трудом выпускника образовательного учреждения профессионального образования на заключительном этапе обучения. Не совсем удачна конструкция ч. 2 ст. 174 ТК РФ, где приводятся случаи предоставления работодателем отпусков без сохранения заработной платы и в то же время указаны не имеющие к ним никакого отношения условия оплаты персоналу проезда в учебное заведение и порядок определения обучающимся работникам сокращенного рабочего времени.

Для каждой из названных групп работников ТК РФ определены только ей присущие гарантии и компенсации, связанные с профессиональным обучением. Льготы для лиц, осуществляющих с отрывом от работы послевузовское профессиональное образование, были предусмотрены Федеральным законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании».

Однако гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, в не имеющих государственной аккредитации образовательных учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, а также в общеобразовательных учреждениях, могут устанавливаться коллективным договором или трудовым договором (ст. 173–176 ТК РФ).

Глава 2 Льготы и гарантии для лиц совмещающих работу с обучением

2.1 Основные гарантии и компенсации для работников, совмещающих работу с обучением

Совмещение учёбы с работой позволяет студенту обеспечивать себя материально, помогать родителям, способствует развитию ответственности, самостоятельности и креативности, появляется возможность профессионального роста. Однако есть и отрицательные моменты: недостаточный уровень знаний из-за того, что остаётся мало времени на учёбу, большая нагрузка, которая вредит здоровью. Против попыток начать работать во время обучения, как правило, выступает страх того, что не удастся совмещать учебу с работой. Но в некоторых вузах существует практика свободного посещения, когда работающие студенты занимаются по индивидуальному плану. В случаях, когда свободное посещение в вузе не предусмотрено, некоторые преподаватели всё равно идут навстречу работающим студентам.

Студентам, которые учатся на вечернем или заочном отделениях, проще найти работу, которая не мешала бы посещению занятий и совпадала с графиком учёбы. «Дневникам» это сделать сложнее, тем более у них график учёбы не всегда постоянный¹.

Как правило, студент не может работать полный рабочий день, и в этом случае его ценность для работодателя снижается. Чтобы повысить её, можно предложить компромиссные варианты, такие как сдельная оплата труда (пусть работодатель чувствует, что платит ровно столько, сколько Вы сделали в этом месяце), либо предложение забирать часть работы на дом (подходит для людей, чья работа связана с сетью Интернет и бумагами).

¹ Белянинова Ю.В. Гарантии, компенсации и льготы работникам. М., 2016. С. 153.

Можно попробовать работу со свободным или посменным графиком (продавцы-консультанты, официанты, операторы баз данных, диспетчеры на телефоне).

ТК РФ установил для работников систему гарантий и компенсаций. Гарантии и компенсации условно можно разделить на общие и специальные (ст. 165 ТК РФ). К общим относятся гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда. Специальные гарантии и компенсации предоставляются в определенных случаях. Например, при направлении в служебные командировки, переезде на работу в другую местность, совмещении работы с обучением. При этом Трудовой кодекс установил, что выплаты гарантий и компенсаций производятся за счет средств работодателя.

Есть гарантии и компенсации и для работников, которые получают образование и одновременно работают. Но при соблюдении одного условия – работник должен получать образование соответствующего уровня (высшее, среднее, начальное) впервые. А если работник одновременно учится в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих учреждений – по выбору работника (ст. 177 ТК РФ)¹.

Кроме того, гарантии и компенсации по ТК РФ для работников, обучающихся в образовательных учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, предоставляются только если эти образовательные учреждения имеют государственную аккредитацию. Если же такой аккредитации нет, то льготы могут быть предусмотрены в коллективных или трудовых договорах.

Итак, работникам, которые получают высшее или среднее профессиональное образование по заочной и очно-заочной (вечерней)

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 5-е изд., испр., доп., перераб. / Ответственный редактор профессор Ю. П. Орловский. М., 2015. С. 85.

формам обучения, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

1) прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах – соответственно по 40 (30 – для среднего образования) календарных дней, на каждом из последующих

2) курсов – соответственно по 50 (40 – для среднего образования) календарных дней;

3) подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре (два – для среднего образования) месяца;

4) сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

Кроме того, работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам, допущенным к вступительным испытаниям, – 15 (10 – для среднего образования) календарных дней. А также работникам – слушателям подготовительных отделений вузов для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней¹.

Положен неоплачиваемый отпуск и работникам, обучающимся по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой.

Так, для прохождения промежуточной аттестации работодатель обязан выделить 15 (10 – для среднего образования) календарных дней в учебном году. Для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре (два – для среднего образования) месяца. Для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

Если работник обучается по заочной форме обучения, работодатель обязан один раз в учебном году оплатить проезд к местонахождению учебного заведения и обратно.

¹ Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: Учебник. М., 2015. С. 78.

Если работник обучается в образовательном учреждении начального профессионального образования, ему предоставляется дополнительно отпуск с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов на 30 календарных дней в течение одного года.

Отметим, что ко всем вышеуказанным дополнительным отпускам по соглашению между работником и работодателем могут быть присоединены и ежегодные оплачиваемые отпуска.

Предоставляя льготы сотрудникам, совмещающим работу с обучением, работодатель должен руководствоваться следующими положениями.

Под гарантиями понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений (ст. 164 ТК РФ)¹.

Гарантии и компенсации, предусмотренные в статьях 173–176 ТК РФ, полагаются работникам только при получении ими образования соответствующего уровня впервые (ч. 1 ст. 177 ТК РФ). Иными словами, работодатель не обязан предоставлять учебный отпуск, оплачивать проезд к месту обучения и сокращать рабочую неделю сотруднику, получающему второе высшее образование. Но из этого правила есть одно исключение. Льготы могут быть сохранены, если работник, уже имеющий профессиональное образование соответствующего уровня, учится по направлению работодателя. Необходимость такого обучения должна быть предусмотрена в трудовом договоре или специальном соглашении об обучении, заключенном между работником и работодателем в письменной форме.

Если работник учится одновременно в нескольких учебных заведениях, гарантии и компенсации предоставляются ему в связи с обучением только в одном из них (ч. 3 ст. 177 ТК РФ). В каком именно – выбирает сам работник.

¹ Гаврилина А.Б. Гарантии и компенсации // Хозяйство и право. 2012. №9. С. 158.

Установленные льготы полагаются работникам только по основному месту работы. То есть работодатель не обязан предоставлять учебный отпуск и другие льготы лицам, работающим у него по совместительству (ч. 1 ст. 287 ТК РФ). Однако он имеет право это сделать, так как законодательство не содержит прямого запрета.

Все льготы в связи с обучением предоставляются, только если учебное заведение, в котором учится работник, имеет государственную аккредитацию. Наличие у образовательного учреждения государственной аккредитации подтверждается свидетельством о государственной аккредитации. Оно выдается сроком на пять лет и без приложения (приложений), в котором приведены сведения об аккредитованных образовательных программах, недействительно. Начиная с 1 сентября 2009 года применяются формы свидетельств о государственной аккредитации образовательных учреждений разного уровня, утвержденные приказом Рособнадзора от 11.06.2009 № 1281. Обратите внимание: по собственной инициативе работодатель имеет право предоставить работнику учебный отпуск и другие льготы, даже несмотря на отсутствие у учебного заведения, где учится сотрудник, государственной аккредитации (ст. 173–176 ТК РФ). В подобной ситуации возможность и порядок предоставления указанных льгот устанавливаются в трудовом или коллективном договоре¹.

Для предоставления льгот в связи с обучением организационно-правовая форма образовательного учреждения, в котором учится сотрудник, значения не имеет.

Гарантии и компенсации полагаются работнику независимо от того, по какой специальности он учится и связана ли она с его нынешними должностными обязанностями. Ведь такое требование не содержится в ТК РФ.

¹ Волошина Т.А. Ученический договор: взгляд юриста // Консультант. 2016. № 11. С. 75.

Гражданам Российской Федерации гарантируется свобода выбора формы получения образования, образовательного учреждения и направления подготовки (специальности).

Ограничения прав граждан на образования могут быть установлены исключительно федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

Рассмотрим гарантии и компенсации в различных образовательных учреждениях.

Работникам, проходящим обучение в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения, гарантируется предоставление дополнительного (учебного) отпуска¹.

Дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка предоставляется работникам, обучающимся в учреждениях высшего профессионального образования, при наличии определенных условий: образовательное учреждение имеет государственную аккредитацию, обучающийся в нем работник успешно осваивает учебные дисциплины.

Учреждения высшего профессионального образования, прошедшие государственную аккредитацию, получают государственный статус образовательного учреждения определенного типа, вида, категории, устанавливаемых в соответствии с уровнем и направленностью реализуемых образовательных программ.

Образовательные учреждения высшего профессионального образования аккредитируются на срок не более 5 лет. По положительным итогам государственной аккредитации высшие учебные заведения получают

¹ Булыга Н.Е. Учебный отпуск: предоставление и последствия нарушения законодательства // Трудовое право. 2012. № 2. С. 98.

свидетельство установленного образца. Оно подтверждает государственный статус образовательного учреждения, уровень реализуемых образовательных программ, соответствие содержания и качества подготовки выпускников требованиям государственных образовательных стандартов, право на выдачу выпускникам документов государственного образца о соответствующем уровне образования.

Филиалы высшего учебного заведения проходят аккредитацию в составе вуза, структурным подразделением которого они являются.

Решение об аккредитации высшего учебного заведения или об отказе в его аккредитации может быть обжаловано в судебные органы в установленном законодательством РФ порядке¹.

Работники считаются успешно обучающимися в учреждениях высшего профессионального образования, если у них нет задолженности за предыдущий курс (семестр) и к началу промежуточной аттестации они сдали все зачеты и выполнили все работы (контрольные, курсовые и т.п.) по предметам, вынесенным на сессию. Это гарантирует предоставление следующих оплачиваемых отпусков:

- отпуска для прохождения промежуточной аттестации;
- отпуска на время подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов;
- отпуска на период сдачи итоговых государственных экзаменов.

Продолжительность отпуска зависит от его конкретной цели (промежуточная аттестация, сдача итоговых государственных экзаменов и т.п.), от курса, на котором обучается работник, срока освоения образовательных программ (обычный или ускоренный). Отпуска предоставляются для:

¹ Чижов Б.А. Особенности применения трудового законодательства для отдельных категорий граждан. М., 2015. С. 273.

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах – соответственно по 40 календарных дней, на последующих курсах – соответственно по 50 календарных дней;
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц.

Помимо предоставления оплачиваемых отпусков должны предоставлять дополнительные (учебные) отпуска без сохранения заработной платы работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие учебные заведения, продолжительностью 15 календарных дней; работникам, являющимся слушателями подготовительных отделений при учреждениях высшего профессионального образования, для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней.

Типовым положением об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации, утв. постановлением Правительства РФ от 5 апреля 2001 г. № 264, разрешено студентам очной формы обучения совмещать учебу с работой. В связи с этим статья 173 ТК РФ установила гарантии и для этой категории обучающихся, которые позволяют им успешно сочетать обучение в вузе с трудовой деятельностью¹.

Работодатель обязан предоставлять студентам очной формы обучения дополнительный (учебный) отпуск для:

- прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году;
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца;

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / И.А. Воробьев, Н.М. Исаева, А.В. Кирилин и др.; под общ. ред. В.И. Шкатуллы. 6-е изд., перераб. М., 2016. С. 284.

– сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц.

Дополнительные отпуска предоставляются на основании справки-вызова образовательного учреждения. С ее получением у работника возникает право требовать своевременного предоставления учебного отпуска, а у работодателя – обязанность предоставить ему отпуск.

Приказом Министерства образования РФ от 30 мая 2003 г. № 2057 утверждены формы справки-вызова, дающей право на предоставление по месту работы дополнительного отпуска и других льгот, связанных с обучением в высшем учебном заведении, имеющем государственную аккредитацию¹.

Такие справки предоставляются лицам, обучающимся в высших учебных заведениях по заочной и очно-заочной (вечерней) формам. Причем одна справка служит основанием для получения дополнительного отпуска с сохранением заработной платы в связи с выполнением лабораторных работ, сдачей зачетов и экзаменов, другая – в связи с подготовкой и защитой дипломного проекта (работы) со сдачей государственных экзаменов или сдачей государственных экзаменов.

Дополнительные отпуска, предоставляемые в связи с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования без отрыва от работы, имеют определенное целевое назначение и должны быть предоставлены и использованы только в установленные сроки. В том случае, если студент не участвовал в промежуточной аттестации и не использовал отпуск, он теряет на него право.

Студенты высших учебных заведений, оставленные по уважительным причинам на повторный курс обучения и не пользовавшиеся за данный курс учебным отпуском для прохождения промежуточной аттестации, имеют на

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / М.О. Буянова, К.Н. Гусов, М.Л. Захаров и др.; под ред. К.Н. Гусова. 7-е изд., перераб. и доп. М., 2015. С.307.

него право при условии, если они за второй год обучения успешно выполнили соответствующий учебный план. Студентам разрешено сдавать зачеты, выполнять лабораторные работы в межаттестационный период. Они могут использовать учебный отпуск по частям. Продолжительность предоставленного вразбивку отпуска не должна превышать установленной в учебном году общей продолжительности отпуска за соответствующий курс обучения. Студентам последних курсов, обучающимся по заочной форме обучения в высших учебных заведениях, которые проходят (согласно учебному плану) теоретический курс в объеме одного семестра и участвуют в одной промежуточной аттестации, учебный отпуск предоставляется в половинном размере. На период сдачи итоговых экзаменов учебный отпуск обычно предоставляется единовременно. И лишь тогда, когда государственные экзамены проводятся в два срока, он предоставляется по частям. Но и в этом случае учебный отпуск не должен превышать продолжительность, определенную для него законом.

Заработная плата за время учебного отпуска выплачивается перед его началом, а не по возвращении студента после прохождения промежуточной аттестации, в размере, определяемом из расчета среднего заработка, исчисленного в порядке, установленном для ежегодных отпусков статья 139 ТК РФ. Если студент не сдал положенные по программе зачеты и экзамены, никакие удержания из его заработной платы не должны производиться.

Студентам, обучающимся по заочной форме в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, которые имеют государственную аккредитацию, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения высшего учебного заведения и обратно для выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов, а также для сдачи итоговых государственных экзаменов, подготовки и защиты

дипломной работы (ст. 17 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»¹).

Если обучающийся имеет право на два различных отпуска в данном календарном году, например отпуск для прохождения промежуточной аттестации за последний курс и отпуск для сдачи итоговых государственных экзаменов, то проезд в указанном выше порядке оплачивается дважды.

Поскольку учебный отпуск имеет строго целевое назначение, время, необходимое на проезд от места жительства до места нахождения заочного высшего учебного заведения для прохождения промежуточной аттестации и обратно, не должно включаться в общую продолжительность этого отпуска.

По желанию работников, обучающихся в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, им может быть установлена сокращенная на 7 часов рабочая неделя в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломной работы или сдачи итоговых государственных экзаменов. В 10-месячный срок включаются только учебные месяцы, а каникулярные месяцы из подсчета исключаются. Допускается сокращение продолжительности рабочего дня в течение недели работникам, сочетающим трудовую деятельность с обучением в вузах, либо предоставление таким работникам одного свободного от работы дня в неделю. Порядок предоставления гарантии в виде сокращения рабочего времени определяется по соглашению сторон трудового договора².

По общему правилу суммирование свободных от работы дней, предоставляемых работникам в связи с обучением в высших учебных заведениях, не допускается. Исключение, в частности, установлено для учителей, для будущих специалистов рыбной промышленности.

¹ Скачкова Г.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). 4-е изд. М., 2015. С. 156.

² Корякин В.М. Льготы и гарантии, предоставляемые военнослужащим, совмещающим прохождение военной службы с обучением в гражданских образовательных учреждениях // Право в Вооруженных Силах. 2014. № 9. С. 77.

Предусмотренные в статье 173 ТК РФ гарантии и компенсации не распространяются на работников, обучающихся в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, которые не имеют государственной аккредитации. Таким работникам успешное сочетание трудовой деятельности с обучением может быть обеспечено гарантиями и компенсациями, установленными в коллективном договоре или предусмотренными в трудовом договоре.

С учетом финансово-экономического положения работодателя для работников, сочетающих работу с обучением, могут быть установлены более высокие гарантии и компенсации (дополнительный отпуск большей длительности, оплачиваемый отпуск вместо отпуска без сохранения заработной платы).

Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения.

Предоставление гарантий и компенсаций, предусмотренных статьей 174 ТК РФ, поставлено в зависимость от наличия у образовательного учреждения среднего профессионального образования государственной аккредитации¹.

Решение об аттестации образовательного учреждения утверждается распорядительным документом аккредитационного органа, на основании которого образовательному учреждению выдается свидетельство о государственной аккредитации. Оно является документом, подтверждающим государственный статус образовательного учреждения, уровень реализуемых образовательных программ, соответствие содержания и качества подготовки выпускников по аккредитованным образовательным программам требованиям государственных образовательных стандартов, право на выдачу выпускникам документов государственного образца о соответствующем

¹ Козлова Г.А. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей // Трудовое право. 2014. № 6. С. 77.

уровне образования по аккредитованным образовательным программам. В свидетельстве указываются регистрационный номер, дата выдачи и срок действия свидетельства, местонахождение (юридический адрес) образовательного учреждения и его полное наименование. Наименование образовательного учреждения должно содержать указание на организационно-правовую форму, вид и профиль подготовки специалистов.

К свидетельству прилагаются аккредитованные программы всех уровней образования, реализуемые образовательным учреждением, а также квалификации, которые будут присваиваться выпускникам, наименования и местонахождение филиалов, перечень аккредитованных программ, реализуемых в каждом филиале. Свидетельство и приложение (приложения) подписываются руководителем аккредитационного органа и заверяются печатью этого органа.

Гарантии и компенсации предоставляются работникам, успешно обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования и не имеющим задолженности за соответствующий курс обучения к началу промежуточной аттестации, сдачи итоговых государственных экзаменов¹.

Обучающимся в учреждениях среднего профессионального образования гарантируется предоставление дополнительных учебных отпусков с сохранением среднего заработка:

- для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 30 календарных дней, на последующих курсах соответственно – по 40 календарных дней;
- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 2 месяца;
- для сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц.

¹ Трудовое право России: учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2009. С. 156.

Работникам, допущенным к вступительным испытаниям в учреждения среднего профессионального образования гарантировано предоставление отпуска без сохранения заработной платы сроком на 10 календарных дней.

Студентам среднего специального учебного заведения по очной форме обучения разрешено совмещать учебу с работой. Ст. 38 Типового положения об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении), утв. Постановлением Правительства РФ от 3 марта 2001 г. № 160 гарантирует получение учебного отпуска для:

- прохождения промежуточной аттестации – 10 календарных дней в учебном году; подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 2 месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц.

Формы справки-вызова студентам образовательных учреждений среднего профессионального образования, по представлению которой работникам предоставляются дополнительные учебные отпуска, утверждены приказом Министерства образования РФ от 17 декабря 2002 г. № 4426¹.

Цель дополнительных отпусков состоит в содействии успешному сочетанию работы с обучением. Учебные отпуска должны быть использованы по назначению и в установленные сроки. Перенос отпуска на другой срок возможен только по уважительной причине.

Отпуск предоставляется по месту основной работы и оплачивается из расчета среднего заработка, исчисленного в порядке, установленном для ежегодных отпусков статья 139 ТК РФ. Один раз в учебном году работодатель компенсирует студентам-заочникам затраты на проезд к месту

¹ Льготы для тех, кто учится и работает. Сборник нормативных актов с комментарием / Сост. О.В. Абрамова. М., 2012. С. 83.

нахождения образовательного учреждения и обратно в размере 50% стоимости проезда.

Сокращение продолжительности рабочего дня в течение недели или предоставление одного свободного от работы дня в неделю работникам, сочетающим работу с обучением, производится по соглашению сторон трудового договора.

Право на получение гарантий, закрепленных в статье 174 ТК РФ, предоставлено только работникам, обучающимся в учреждениях среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию. Другим студентам по очно-заочной, вечерней формам обучения такие гарантии могут быть установлены коллективным договором или трудовым договором (с учетом финансово-экономических возможностей организации).

Если в период отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет у женщины возникает право на получение оплачиваемого отпуска в связи с обучением в образовательном учреждении, то по заявлению женщины отпуск по уходу за ребенком прерывается и ей предоставляется оплачиваемый учебный отпуск. По его окончании женщина вправе возобновить прерванный отпуск без продления его за счет учебного отпуска¹.

Успешно обучающимися в указанных учреждениях считаются работники организации, которые допущены к промежуточной аттестации в образовательном учреждении, а не работники, успешно сдавшие сессию.

Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов на 30 календарных дней в течение одного года.

¹ Кузнецов А.Г. Учебные отпуска при получении второго высшего образования // Экономика и жизнь. 2013. № 6. С. 69.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях начального профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Как следует из статьи 175 ТК РФ, гарантии и компенсации предоставляются работникам, обучающимся в образовательных учреждениях начального профессионального образования успешно, т.е. не имеющим к началу сдачи экзаменов задолженности по учебным дисциплинам за семестр (курс) обучения.

Обязательным условием предоставления гарантий и компенсаций служит наличие у образовательного учреждения государственной аккредитации.

Согласно статье 175 ТК РФ обучающимся работникам предоставляются дополнительные отпуска с определенной целью – для сдачи экзаменов. Продолжительность учебного отпуска составляет 30 календарных дней в течение 1 года. За время дополнительного отпуска сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы обучающегося¹.

Работникам, сочетающим трудовую деятельность с обучением в образовательных учреждениях начального профессионального образования, которые не имеют государственной аккредитации, гарантии и компенсации устанавливаются организацией в коллективном договоре или при заключении с ними трудового договора.

Право на гарантии и компенсации имеют учащиеся вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений независимо от их организационно-правовых форм – вечерние (сменные) общеобразовательные школы, открытые (сменные) общеобразовательные школы и др.

¹ Бобкова О.В. Новое в Трудовом кодексе РФ: гарантии и компенсации. М., 2016. С. 179.

Работодатель предоставляет гарантии и компенсации, закрепленные статье 176 ТК РФ, при условии, что работники обучаются успешно в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, которые имеют государственную аккредитацию.

Учащимся гарантируется предоставление дополнительных учебных отпусков с сохранением среднего заработка. Продолжительность таких отпусков зависит от класса обучения: в IX классе она составляет 9 календарных дней, в XI (XII) классе – 22 календарных дня.

Учебные отпуска предназначены только для сдачи экзаменов за соответствующий класс обучения.

Для работников, обучающихся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, дополнительные оплачиваемые отпуска, а также другие гарантии и компенсации устанавливаются в коллективном договоре организации либо включаются в содержание трудового договора.

Ст. 176 ТК РФ устанавливает для учащихся вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений гарантии в области рабочего времени: сокращенную рабочую неделю или сокращенный на соответствующее количество часов рабочий день. Лица, работающие в учреждениях, обычно пользуются сокращенным рабочим днем. Для работающих в организациях со сменным режимом работы вводится сокращенная рабочая неделя¹.

Если по условиям производства (сезонный, подвижной характер работы и т.п.) учащиеся не имеют возможности регулярно пользоваться свободными днями, работодатели могут предоставить им свободные от работы дни в суммированном виде (взамен еженедельного предоставления этих дней) в межсезонный период или в иной период наименьшей занятости на производстве в пределах общего количества свободных от работы дней.

¹ Головина С.Е. Срочные договоры в Трудовом кодексе и решениях Конституционного Суда// Российская юстиция. 2013. №3. С. 15.

Сокращение рабочего времени для обучающихся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях не зависит от других оснований, лежащих в основе сокращения рабочего времени. Поэтому такую гарантию предоставляют, например, работникам, не достигшим 18 лет, которые уже имеют сокращенный рабочий день.

За время освобождения от работы при сокращенной рабочей неделе или сокращенном рабочем дне учащимся производится выплата 50% средней заработной платы по основному месту работы, но не ниже установленного минимального размера заработной платы, предусмотренного ст. 133 ТК РФ.

Работникам, обучающимся по очно-заочной (вечерней) и заочной формам обучения, в течение десяти учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов путем предоставления одного дополнительного свободного дня либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

Обучение является важным фактором гармонизации личных и общественных интересов. Систематически повышая уровень знаний, специалист, с одной стороны, обеспечивает личную профессиональную карьеру, с другой – постоянный рост квалификации кадров, поддерживает развитие производства, способствуя общему экономическому развитию отдельно взятой компании, фирмы и страны в целом.

2.2 Льготы для лиц, совмещающих работу с обучением

Льготы для лиц, совмещающих работу с обучением – система льгот, предусмотренная законодательством РФ для лиц, совмещающих работу с

обучением, объем и виды которых зависят от типа учебного заведения (высшее, среднее или начальное, профессиональное, вечернее (сменное) общеобразовательное учреждение), от формы обучения (очное, очно-заочное, заочное), а также от того, на каком курсе или в каком классе обучается работник. Длительность отпусков, а также условия и порядок их предоставления регулируются законодательством РФ. Основанием для предоставления учебных отпусков является справка-вызов учебного учреждения, в которой указываются начало и окончание сессии и продолжительность отпуска.

При предоставлении льгот не важно, поступил сотрудник в учебное заведение самостоятельно или был направлен на обучение работодателем.

Установленные льготы полагаются работнику независимо от того, когда он начал учиться в образовательном учреждении – до поступления на работу к данному работодателю либо в то время, когда уже трудился у него.

Отдельные виды льгот (учебный отпуск и оплата проезда) предоставляются только успешно обучающимся сотрудникам. Трудовой кодекс не дает определения данному понятию, не содержится оно и в других нормативных актах. Считается, что студент обучается успешно, если не имеет академической задолженности за предыдущий семестр, выполнил все работы (курсовые, лабораторные), сдал зачеты по всем дисциплинам, предусмотренным учебным планом, и допущен к очередной сессии. Отметим, что для оформления учебного отпуска работник должен не только написать соответствующее заявление, но еще и приложить к нему справку-вызов из образовательного учреждения. В этом документе помимо прочих сведений содержится также информация о том, что студент является успешно обучающимся. Иными словами, подтверждением успешности обучения служит наличие справки-вызова из учебного заведения¹.

¹ Ершова Е.А. Теоретические и практические проблемы трудового права. М., 2015. С. 175.

Работодатель должен предоставить сотруднику учебный отпуск независимо от того, сколько времени он проработал в данной организации. Дело в том, что в Трудовом кодексе не установлено каких-либо требований к стажу работы, дающему право на использование указанного отпуска.

По просьбе работника и с согласия работодателя к учебному отпуску может быть присоединен ежегодный оплачиваемый отпуск (ч. 2 ст. 177 ТК РФ).

По собственной инициативе работодатель имеет право предоставить обучающемуся работнику учебный отпуск большей продолжительности по сравнению с той, которая установлена Трудовым кодексом. Порядок предоставления и длительность такого отпуска должны быть указаны в трудовом или коллективном договоре.

До указанной даты образовательным учреждениям среднего и высшего профессионального образования выдавались свидетельства о государственной аккредитации по форме, утвержденной приказом.

Целью государственной аккредитации образовательного учреждения является установление его государственного статуса (типа, вида, категории), подтверждение уровня реализуемых образовательных программ, а также соответствия содержания и качества подготовки его выпускников федеральным государственным образовательным стандартам (требованиям)

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом и другими федеральными законами (ст. 164 ТК РФ)¹.

Обязан ли работодатель предоставлять работнику льготы, предусмотренные в статье 173 ТК РФ, при прохождении каждого уровня высшего образования?

¹ Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: Научно-практическое пособие. М., 2013. С. 184.

В пункте 5 статьи 6 названного закона указаны случаи, когда обучение в высшем учебном заведении рассматривается как получение второго высшего профессионального образования. Таких случаев всего два:

1. гражданин уже имеет дипломы бакалавра, специалиста, магистра и учится по программам бакалавриата или программам подготовки специалиста;

2. гражданин имеет дипломы специалиста, магистра и обучается по программам магистратуры.

Ситуация, при которой лицо, получившее диплом бакалавра, продолжает свое обучение, чтобы приобрести квалификацию магистра, в названном пункте не упоминается. Таким образом, последовательное обучение по разным ступеням высшего профессионального образования нельзя приравнять к получению второго высшего образования. То есть льготы, установленные в статье 173 ТК РФ, предоставляются работнику как при получении им квалификации бакалавра, так и при дальнейшем обучении на степени специалиста или магистра.

Во время обучения сотрудника в высшем или среднем специальном учебном заведении его рабочая неделя не сокращается (табл. 5). То есть наравне с остальными сотрудниками он трудится по 40 часов в неделю. Однако по просьбе обучающегося на десять учебных месяцев перед началом написания дипломного проекта (работы) или перед сдачей государственных экзаменов ему может быть установлена рабочая неделя, сокращенная на семь часов (ч. 4 ст. 173 и ч. 4 ст. 174 ТК РФ). То есть (при нормальной продолжительности рабочей недели) она сокращается до 33 часов в неделю (40 ч – 7 ч)¹.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ)

¹ Ершов В.А. Работа по совместительству. М., 2014. С. 273.

Отдельным категориям работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92, 320, 333 и 350 ТК РФ).

Такое сокращение рабочего времени возможно, только если сотрудник учится в образовательном учреждении высшего или среднего профессионального образования по заочной или очно-заочной (вечерней) форме.

Допустим, работник – студент вуза является инвалидом I или II группы. Значит, ему и так устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ). Но поскольку сотрудник совмещает работу с получением образования, по его желанию в течение десяти месяцев перед написанием дипломной работы или сдачей госэкзаменов рабочая неделя ему может быть сокращена еще на семь часов – до 28 часов в неделю (или до 5 часов 36 минут в день)¹.

Если работник учится в вечернем (сменном) общеобразовательном учреждении, на время учебного года ему также может быть сокращена продолжительность рабочей недели (ч. 3 ст. 176 ТК РФ). Для этого сотрудник (как и в случае с обучением в вузе или среднем специальном учебном заведении) должен обратиться к работодателю с соответствующим заявлением. Однако при обучении в указанном общеобразовательном учреждении рабочая неделя сокращается на один рабочий день либо рабочие дни (смены) в течение недели сокращаются на количество часов, приходящихся на один рабочий день.

Учебный год, как правило, начинается 1 сентября. Продолжительность учебного года в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях регулируется постановлением правительства РФ.

За время освобождения от работы в связи с сокращением рабочей недели сотруднику выплачивается 50% среднего заработка по основному

¹ Анисимов Л. Н. Трудовой договор: заключение, изменение и прекращение. М., 2015. С. 78.

месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ). Это правило распространяется как на работников, получающих высшее или среднее специальное образование, так и на обучающихся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях (ч. 4 ст. 173, ч. 4 ст. 174 и ч. 3 ст. 176 ТК РФ).

При получении начального профессионального образования, а также при обучении в аспирантуре (адъюнктуре) или докторантуре рабочая неделя сотруднику не сокращается. Но если аспирант (адъюнкт) учится в аспирантуре заочно, он имеет право на один дополнительный свободный от работы день в неделю. Этот день оплачивается работодателем в размере 50% получаемой работником заработной платы. Кроме того, на четвертом году обучения по просьбе аспиранта (адъюнкта) ему может дополнительно предоставляться не более двух свободных от работы дней в неделю, но уже без сохранения заработной платы. Основание – пункт 7 статьи 19 Закона № 125-ФЗ.

Отпуска в связи с обучением являются самым спорным вопросом между работодателем и сотрудником, совмещающим работу и обучение. Именно поэтому в данной магистерской диссертации этому аспекту уделено особое внимание. Отпуска в связи с обучением предоставляются как работникам, которые уже обучаются в учебных заведениях, так и тем, кто только поступает в них. Учебные отпуска бывают оплачиваемыми (табл. 1) и без сохранения заработной платы (табл. 2).

Если сотрудник учится по заочной или очно-заочной (вечерней) форме обучения в образовательном учреждении высшего или среднего профессионального образования, на время учебных отпусков за ним сохраняется средний заработок (ч. 1 ст. 173 и ч. 1 ст. 174 ТК РФ). Иными

¹ Вайтман Е.В. Об учебных отпусках // Российский журнал права. 2015. № 19. С.58.

² Сутягин А.В., Виноградов А.А., Тарасов Е.А. Справочник практикующего юриста по трудовому праву. М., 2014.

словами, такие отпуска ему оплачиваются. Обратите внимание: речь идет только о тех работниках, которые успешно учатся¹.

Образовательными учреждениями высшего профессионального образования являются университеты, академии, институты. А среднего профессионального образования – техникумы и колледжи.

При обучении по очной форме в образовательном учреждении высшего или среднего профессионального образования работнику полагаются лишь неоплачиваемые учебные отпуска (ч. 2 ст. 173 и ч. 2 ст. 174 ТК РФ).

Допустим, сотрудник успешно учится в образовательном учреждении начального профессионального образования (профессиональном училище или профессиональном лицее) либо в вечернем (сменном) общеобразовательном учреждении (школе, гимназии или лицее). Независимо от формы обучения студентам указанных учебных заведений полагаются оплачиваемые отпуска для сдачи экзаменов (табл. 1)².

Аспирант (адъюнкт) – это лицо, которое имеет высшее профессиональное образование, обучается в аспирантуре (адъюнктуре) и работает над диссертацией на соискание ученой степени кандидата наук.

Таблица 1. Учебные отпуска с сохранением за работником среднего заработка.

Уровень получаемого образования	Форма обучения	Назначение учебного отпуска	Продолжительность учебного отпуска	Норма ТК РФ
Высшее профессиональное	Заочная и очно-заочная (вечерняя)	Прохождение промежуточной аттестации (сдача сессии)	На первом и втором* курсах по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов по 50 календарных дней**	Часть 1 статьи 173
		Подготовка и защита	Четыре месяца	

¹ Вайтман Е.В. Об учебном отпуске и других льготах для тех, кто одновременно работает и учится // Российский налоговый курьер. 2015. № 19. С.58.

² Сутягин А.В., Ершов В.А., Толмачев И.А. Справочник практикующего юриста по трудовому праву. М., 2016. С. 206.

		выпускной квалификационной (дипломной) работы и сдача итоговых государственных экзаменов		
		Сдача итоговых государственных экзаменов	Один месяц***	
Среднее профессиональное	Заочная и очно-заочная (вечерняя)	Прохождение промежуточной аттестации (сдача сессии)	На первом и втором курсах по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов по 40 календарных дней**	Часть 1 статьи 174
		Подготовка и защита выпускной квалификационной (дипломной) работы и сдача итоговых государственных экзаменов	Два месяца	
		Сдача итоговых государственных экзаменов	Один месяц***	
Начальное профессиональное	Не важно	Сдача экзаменов	30 календарных дней в течение одного года	Часть 1 статьи 175
Обучение в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях		Сдача выпускных экзаменов в 9м классе	9 календарных дней	Часть 1 статьи 176
		Сдача выпускных экзаменов в 11-м (12-м) классе	22 календарных дня	

*При освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки для сдачи сессии на втором курсе предоставляется учебный отпуск продолжительностью 50 календарных дней (ч. 1 ст. 173 ТК РФ).

** В установленную продолжительность учебного отпуска (30, 40 или 50 календарных дней) включено время, предоставляемое работнику для сдачи всех сессий на данном курсе обучения, а не каждой сессии в отдельности.

*** Предоставляется, если программа образовательного учреждения высшего (среднего) профессионального образования не предусматривает по окончании обучения написания и защиты выпускной квалификационной (дипломной) работы.

Работодатель обязан предоставить оплачиваемый учебный отпуск работнику, если он учится в аспирантуре (адъюнктуре) заочно. Кроме того, отпуск с сохранением среднего заработка полагается:

1. сотрудникам, которые допущены к вступительным испытаниям (экзаменам) в аспирантуру (адъюнктуру);

2. аспирантам (адъюнктам), докторантам и соискателям — для завершения диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук.

3. Учебный отпуск оформляется по тем же правилам, что и ежегодный оплачиваемый отпуск. То есть работник должен написать заявление о предоставлении ему отпуска в связи с обучением (образец заявления см. на с. 50). Отличие лишь в одном: к заявлению работник должен приложить справку-вызов из образовательного учреждения, в котором он обучается.

Высшие учебные заведения, имеющие государственную аккредитацию, оформляют справки-вызовы по формам, которые утверждены приказом Минобразования России от 13.05.2003 № 2057. Для средних специальных учебных заведений, имеющих государственную аккредитацию, формы справок-вызовов установлены приказом Минобразования России от 17.12.2002 № 4426. В этих приказах приведены по две формы справки-вызова. Одна из них выдается, если работнику полагается оплачиваемый учебный отпуск, другая — если он имеет право только на отпуск без сохранения заработной платы¹.

Справка-вызов состоит из двух частей: непосредственно справки-вызова и отрывной части к ней — справки-подтверждения, которая заполняется образовательным учреждением после окончания сессии и является оправдательным документом

¹ Любаева Е.А. Учебный отпуск: особенности предоставления и оплаты // Бюджетные организации: бухгалтерский учет и налогообложение. 2015. № 3. С. 69.

После сдачи сессии (защиты дипломной работы, сдачи госэкзаменов) работник должен подтвердить, что во время учебного отпуска он действительно находился в образовательном учреждении. Для этого ему следует представить работодателю справку-подтверждение за подписью руководителя (ректора, иного уполномоченного лица) учебного заведения.

Непредставление сотрудником справки-подтверждения может быть квалифицировано как отсутствие на рабочем месте без уважительной причины. Значит, если работник находился в оплачиваемом учебном отпуске и по его окончании не предъявил справку-подтверждение, организация имеет право удержать с него сумму выплаченных отпускных.

На основании заявления сотрудника компания издает приказ о предоставлении ему учебного отпуска. Как и в случае с другими видами отпусков, такой приказ составляется по форме № Т-65. После этого в личной карточке работника (форма № Т-25) делается отметка о предоставлении учебного отпуска. Если на время отпуска за работником сохраняется средний заработок, организация составляет записку-расчет по форме № Т-60, в которой определяет сумму выдаваемых отпускных¹.

К заявлению о предоставлении работнику ежегодного дополнительного отпуска в связи с обучением в аспирантуре (адъюнктуре) он должен приложить справку из образовательного учреждения о том, что учится в аспирантуре (адъюнктуре).

Отпуск для написания диссертации на соискание ученой степени кандидата или доктора наук предоставляется при наличии письма-рекомендации ученого совета образовательного учреждения, в котором указаны время и сроки предоставления такого отпуска.

Чтобы организация оплатила работнику проезд к месту обучения и обратно, по возвращении из учебного отпуска он должен написать соответствующее заявление и приложить к нему проездные документы и

¹ Мошкович М.В. Учебный отпуск // ЭЖ-Юрист. 2010. № 12. С. 48.

справку-подтверждение из учебного заведения. Напомним, что эту справку работник и так обязан предъявить работодателю в подтверждение того, что во время учебного отпуска он находился в образовательном учреждении и сдавал сессию (госэкзамены) или защищал диплом.

Если работник, совмещающий работу с учебой, желает, чтобы организация установила ему сокращенную рабочую неделю, он должен обратиться к работодателю с письменным заявлением об этом. В заявлении целесообразно также указать, какой вариант сокращения рабочего времени сотрудник намерен использовать: дополнительный свободный от работы день в неделю либо сокращение ежедневной продолжительности рабочего дня (смены).

Выбранный вариант сокращения продолжительности рабочей недели закрепляется в соглашении между работником и работодателем, которое заключается в письменной форме.

Чтобы рассчитать причитающуюся ему сумму отпускных, необходимо руководствоваться общими правилами исчисления среднего заработка. Они установлены в статье 139 ТК РФ и Положении об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденном постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922. Иными словами, средний заработок для оплаты учебного отпуска рассчитывается точно так же, как и для оплаты ежегодного основного отпуска¹.

При любом режиме работы средний заработок для оплаты учебного отпуска определяется исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих началу учебного отпуска (ч. 3 ст. 139 ТК РФ).

¹ Чижев Б.А. Необходимые условия для совмещения работы с обучением: Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке работников // Вопросы трудового права. 2015. № 10. С. 37.

В таблице учета рабочего времени оплачиваемый учебный отпуск отражается буквенным кодом У или цифровым кодом 11, а учебный отпуск без оплаты – УД или 13.

Отметим, что оплачиваемые учебные отпуска, предоставляемые работникам в связи с обучением, в статьях 173–177 ТК РФ именуются дополнительными отпусками с сохранением среднего заработка. Но в соответствии со статьей 116 ТК РФ дополнительные оплачиваемые отпуска полагаются лишь определенным категориям сотрудников за работу в неблагоприятных условиях – на вредных или опасных работах, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и др. Дополнительный учебный отпуск к данной категории отпусков не относится. Ведь его предоставление связано с учебой сотрудника (защитой дипломного проекта, сдачей госэкзаменов) и не зависит от фактически отработанного времени.

Таблица 2. Учебные отпуска без сохранения за работником заработной платы

Уровень получаемого образования	Форма обучения	Назначение учебного отпуска	Продолжительность учебного отпуска	Норма ТК РФ
Высшее профессиональное	Очная	Прохождение промежуточной аттестации (сдача сессии)	15 календарных дней в учебном году	Часть 2 статьи 173
		Подготовка и защита выпускной квалификационной (дипломной) работы и сдача итоговых государственных экзаменов	Четыре месяца	
		Сдача итоговых государственных экзаменов	Один месяц*	
	Не важно	Прохождение вступительных испытаний в вуз	15 календарных дней**	
		Сдача выпускных экзаменов на подготовительных отделениях вузов	15 календарных дней***	
Среднее профессиональное	Очная	Прохождение промежуточной аттестации	10 календарных дней в учебном году	Часть 2 статьи

		(сдача сессии)		174
		Подготовка и защита выпускной квалификационной (дипломной) работы и сдача итоговых государственных экзаменов	Два месяца	
		Сдача итоговых государственных экзаменов	Один месяц*	
	Не важно	Прохождение вступительных испытаний в среднее специальное учебное заведение	10 календарных дней**	

* Предоставляется, если программа образовательного учреждения высшего (среднего) профессионального образования не предусматривает по окончании обучения написания и защиты выпускной квалификационной (дипломной) работы. ** Отпуск предоставляется только тем работникам, которые допущены к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего (среднего) профессионального образования (ч. 2 ст. 173 ТК РФ). *** Предоставляется работникам, являющимся слушателями подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования (ч. 2 ст. 173 ТК РФ).

Следовательно, работодатель не обязан присоединять учебный отпуск к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, как это делается при предоставлении дополнительных оплачиваемых отпусков. Однако по просьбе работника учебный отпуск может быть объединен с его основным отпуском (ч. 2 ст. 177 ТК РФ).

Допустим, учебный отпуск или его часть совпали с ежегодным оплачиваемым отпуском работника по графику отпусков, утвержденному в организации на текущий год. Работодатель должен предоставить такому сотруднику учебный отпуск согласно справке-вызову из учебного заведения и перенести ежегодный отпуск или его часть на другое время с учетом пожеланий работника (ст. 124 ТК РФ)¹.

В отличие от ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков учебный отпуск не продлевается на нерабочие праздничные дни, приходящиеся на него. Дело в том, что отпуск в связи с обучением предоставляется именно на то количество дней, которое указано в справке-

¹ Колобова С.В. Трудовое право России. М., 2017. С. 306.

вызове. Даже если в этом промежутке времени есть нерабочие праздничные дни, они подлежат оплате в общем порядке. Основание – пункт 14 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

Рассмотрим пример:

В ноябре 2009 года секретарю-референту ЗАО «Олимпус» Н.И. Мельниковой предоставлен отпуск для сдачи экзаменов в Московском педагогическом государственном университете. В справке-вызове из вуза указано, что учебный отпуск предоставляется на 25 календарных дней с 2 по 26 ноября 2009 года включительно. Средний дневной заработок Н.И. Мельниковой за расчетный период составил 510 руб¹.

На период учебного отпуска приходится один нерабочий праздничный день – 4 ноября. Несмотря на это, продолжительность учебного отпуска не увеличивается, то есть сотрудница должна выйти на работу 27 ноября 2009 года. Кроме того, праздничный день, как и другие выходные дни, приходящиеся на период учебного отпуска, подлежит оплате. За время учебного отпуска Н.И. Мельниковой следует начислить отпускные в сумме 12 750 руб. Если сотрудник заболел во время учебного отпуска, такой отпуск на период его болезни не продлевается. Более того, за дни болезни, совпавшие с учебным отпуском, пособие по временной нетрудоспособности ему не выплачивается. Так сказано в подпункте 1 пункта 1 статьи 9 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ и подпункте «а» пункта 17 Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию (утверждено постановлением Правительства РФ от 15.06.2007 № 375). Но если до окончания учебного отпуска работник так и не выздоровел, начиная со дня, когда он должен был

¹ Гусов К.Н., Федин В.В., Егорова О.А., Агафонова Г.А. Судебная практика по трудовым спорам. М. 2015. С. 185.

выйти на работу, ему начисляется пособие по временной нетрудоспособности.

2.3 Проблемы предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением

Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные ФЗ продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

В наше время эта статья Конституции имеет определенные нарушения, вытекающие непосредственно из отношений работника и работодателя.

Трудовой Кодекс РФ устанавливает для работников, совмещающих работу с обучением, определенные гарантии и компенсации. Причем предоставление гарантий и компенсаций зависит только от наличия государственной аккредитации учебного заведения и успешного обучения самого работника, но никак не от формы собственности предприятия, где обучающийся работает.

Проблемы, связанные с предоставлением гарантий и компенсаций следуют из трудовых отношений – это отношение, основанное на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором¹.

Рыночные отношения существенно повысили значение договоров для регламентации трудовых прав и обязанностей, условий труда и его оплаты.

¹ Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников. Научно-практическое пособие. М., 2015. С. 174.

Договорные начала регулирования наиболее отчетливо проявляются в институтах коллективного договора и трудового договора.

В трудовом праве положение субъектов трудового правоотношения характеризуется сочетанием равенства сторон в момент заключения трудового договора и признаком властности – подчинения в процессе осуществления трудовой деятельности.

Ограничения этого усмотрения субъектов в процессе осуществления трудовой деятельности направлены на определенную защиту интересов работника. В условиях рыночной экономики юридическая свобода сторон не означает экономического равенства, независимости работника от работодателя. Юридические гарантии для работника проявляются в установлении определенных ограничений, например, запрет для работодателя в одностороннем порядке изменять условия трудового договора или расторгнуть трудовой договор без законных оснований.

Участие работников через своих представителей или профсоюзы в правовом регулировании труда, т.е. в установлении и применении норм трудового законодательства, контроле за их соблюдением, защите трудовых прав¹.

В соответствии с действующим трудовым законодательством работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом (статьей 371 ТК РФ). Так, учитывая мнение профсоюза, работодатель имеет право: вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев (статья 73); увольнять работников, являющихся членами профсоюза (статья 82); привлекать к сверхурочным работам (статья. 99); привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113); устанавливать различные стимулирующие выплаты (статья 144); утверждать правила

¹ Горохов Б.А. Трудовые споры. Чему не учат студентов: учебно-практическое пособие. М., 2016. С. 158.

внутреннего трудового распорядка организации (статья 190) и др. Локальные нормативные акты, принятые без соблюдения предусмотренного Трудовым кодексом порядка учета мнения представительного органа работников, признаются недействительными (часть 4 статья. 8 ТК РФ).

Специфичный способ защиты трудовых прав.

В Трудовом кодексе РФ в качестве органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры, обозначены комиссии по трудовым спорам (статья 382). По коллективным трудовым спорам в качестве паритетного органа называется примирительная комиссия; в качестве третейского органа - трудовой арбитраж или посредник (статья 401). Если же примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, то работники могут использовать свое право на забастовку.

Зачастую работодатели при приеме на работу сразу оговаривают такое условие, как отказ работника от предусмотренных законом гарантий и льгот, предоставляемых в связи с обучением. И человек, ищущий работу, вынужден согласиться.

Право на получение гарантий и компенсаций, предусмотренных главой 26 ТК РФ, если иное не установлено коллективным договором или трудовым договором, имеют работники, совмещающие работу с обучением в российских образовательных учреждениях. Работодатель не имеет права отказать работнику, совмещающему работу с обучением в российских образовательных учреждениях, но не являющемуся гражданином России, в предоставлении вышеуказанных гарантий и компенсаций¹.

Основанием для предоставления работнику гарантий и компенсаций, предусмотренных главой 26 ТК РФ, являются справка или справка-вызов образовательного учреждения и заявление работника.

Иногда работодателю приходится сталкиваться с решением вопросов, связанных с предоставлением гарантий и компенсаций работнику,

¹ Буянова М.О. Трудовые споры: учебно-практич. пособие. М., 2016. С. 95.

совмещающему работу с обучением. Предоставление таких гарантий и компенсаций определено в главе 26 ТК РФ, при применении которой необходимо учитывать ряд нормативных правовых актов, регулирующих как трудовые отношения, так и отношения в сфере образования.

Для предоставления работнику гарантий и компенсаций не имеет значения, поступил ли он в образовательное учреждение самостоятельно или был направлен на учебу работодателем.

Одна из важных государственных гарантий для работников, совмещающих работу и учебу – это дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка. Они предоставляются:

- для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах учреждений высшего профессионального образования – по 40 дней (речь идет о календарных днях); учреждений среднего профессионального образования – по 30 дней;

- для прохождения промежуточной аттестации на последующих курсах учреждений высшего профессионального образования – по 50 дней (при учебе в сокращенные сроки на втором курсе – 50 дней); учреждений среднего профессионального образования – по 40 дней;

- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца для работников, обучающихся в высших учебных заведениях и 2 месяца – в учреждениях среднего профессионального образования;

- для сдачи итоговых государственных экзаменов в учреждениях высшего и среднего профессионального образования – один месяц.

- для сдачи экзаменов в учреждениях начального профессионального образования – 30 дней в течение одного года.

— для сдачи выпускных экзаменов в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях: в IX классе – 9 дней, в XI (XII) классе – 22 дня¹.

Учебный отпуск с сохранением среднего заработка предоставляется только работникам, обучающимся без неудовлетворительных оценок. Основанием для его предоставления является справка-вызов.

Приказом Министерства образования РФ от 17 декабря 2002 г. № 4426 «Об утверждении форм справки-вызова, дающей право на предоставление по месту работы дополнительного оплачиваемого отпуска и других льгот, связанных с обучением в среднем специальном учебном заведении, имеющем государственную аккредитацию» утверждены формы справки-вызова, в которых предусмотрено обязательное заполнение графы о реквизитах свидетельства о государственной аккредитации и наименовании органа, его выдавшего².

Оплата учебного отпуска, как и ежегодного отпуска, должна производиться перед его началом. По соглашению между работником и работодателем к учебному отпуску может быть присоединен ежегодный оплачиваемый отпуск. Работодатель обязан предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

— для сдачи вступительных экзаменов в вузы – 15 дней, а в учреждения среднего профессионального образования – 10 дней;

— для сдачи выпускных экзаменов на подготовительных отделениях вузов – 15 дней;

— работникам, обучающимся по очной форме обучения в вузах и совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов –

¹ Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: монография. М., 2015. С. 105.

² Трудовое право России. Учебник. Отв. ред. д.ю.н. Ю. П. Орловский и д.ю.н. Нуртдинова А.Ф. 3-изд. М., 2016. С. 134.

четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц;

– работникам, обучающимся по очной форме обучения в учреждениях среднего профессионального образования и совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 10 дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – два месяца, для сдачи итоговых экзаменов – один месяц.

Один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно: работникам, обучающимся по заочной форме обучения в вузах – полностью, а в учреждениях среднего профессионального образования – в размере 50 процентов стоимости проезда.

Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением. Гарантии и компенсации, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Поэтому в организациях, где есть работники, получающие второе высшее образование (а сейчас это встречается сплошь и рядом) вопрос о гарантиях и компенсациях для них необходимо решить в коллективном договоре.

К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173–176 ТК РФ, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

В своей жалобе в Конституционный Суд Российской Федерации гражданин Ф.Ф. Чертовский оспаривает конституционность положения части

первой статьи 177 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которому гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые¹.

По мнению заявителя, часть первая статьи 177 Трудового кодекса Российской Федерации, лишая граждан, желающих получить второе высшее образование, права на предоставление им по месту работы оплачиваемых учебных отпусков, противоречит предписаниям статьи 55 (части 2 и 3) Конституции Российской Федерации и не соответствует ее статье 19 (части 1 и 2), поскольку ставит в преимущественное положение работников, получающих высшее образование впервые, и, следовательно, нарушает равенство прав и свобод граждан, совмещающих работу с обучением².

Как следует из правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации положение части первой статьи 177 Трудового кодекса Российской Федерации само по себе не может рассматриваться как ограничивающее конституционные права и свободы граждан, желающих получить второе высшее образование, и нарушающее положения статьи 55 (части 2 и 3) Конституции Российской Федерации. Не может оно расцениваться и как нарушающее равенство всех перед законом и судом и равенство прав и свобод человека и гражданина (статья 19, части 1 и 2, Конституции Российской Федерации), поскольку из конституционного принципа равенства не вытекает требование предоставления одинаковых гарантий и компенсаций лицам, относящимся к разным категориям – получающим высшее образование впервые и уже имеющим образование такого уровня. По существу, заявитель ставит перед Конституционным

¹ Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие / Г.А. Жилин, В.В. Коробченко, С.П. Маврин и др.; под ред. С.П. Маврина. М. 2011. С. 207.

² Сальникова Л.В., Шитова М.А. Справочник работодателя. Практические рекомендации по применению Трудового кодекса: ситуации и примеры. 4-е изд., перераб. и доп. М., 2010. С. 188.

Судом Российской Федерации вопрос о том, имеются ли – исходя из предписаний статьи 424 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливающей порядок применения данного Кодекса к правоотношениям, возникшим до и после введения его в действие, а также исходя из того, что обучение в высшем учебном заведении является реализацией им льготы, предоставленной государством лицам, уволенным с военной службы, правовые основания для распространения на него оспариваемого положения, т.е. фактически вопрос о проверке законности и обоснованности правоприменительных решений по его делу. Однако такая проверка, включая проверку правильности выбора и истолкования норм, подлежащих применению в конкретном деле, относится к компетенции вышестоящих инстанций судов общей юрисдикции. В полномочия Конституционного Суда Российской Федерации, как они установлены статьей 125 (часть 4) и статьей 3 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», разрешение этих вопросов не входит.

Исходя из изложенного и руководствуясь пунктами 1 и 2 части первой статьи 43 и частью первой статьи 79 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», Конституционный Суд Российской Федерации определил:

Отказать в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Ф.Ф.Чертовского, поскольку она не отвечает требованиям Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», в соответствии с которыми жалоба признается допустимой, и поскольку разрешение поставленного заявителем вопроса Конституционному Суду Российской Федерации неподведомственно.

Определение Конституционного Суда Российской Федерации по данной жалобе окончательно и обжалованию не подлежит.

К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173–176 ТК РФ, т.е. к отпускам работников, обучающихся в вечерних (сменных)

общеобразовательных учреждениях, работников, обучающихся в образовательных учреждениях начального профессионального образования, работников, обучающихся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, и работников, поступающих в указанные образовательные учреждения, а также работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работников, поступающих в указанные образовательные учреждения, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска (статья 177 ТК РФ). В таком случае трудовое законодательство не устанавливает обязанности работодателя присоединять к дополнительному ежегодный оплачиваемый отпуск работника. Работодатель вправе отказать работнику без указания оснований.

Унифицированная форма № Т-6 «Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику», утвержденная постановлением Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты», предусматривает графу «Б», в которой заполняющему нужно указать вид отпуска, кроме ежегодного основного оплачиваемого. Одним из видов отпуска указан учебный отпуск¹.

Следует обратить внимание на то, что ТК РФ не устанавливает понятие учебного отпуска, а предусматривает предоставление работодателями работникам, совмещающим работу с обучением, дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов, прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и т.д. Заполняя унифицированную форму № Т-6, необходимо это учитывать.

¹ Цыпкина И.С. К вопросу о целесообразности совершенствования законодательства о гарантиях и компенсациях в трудовом праве // Законы России: опыт, анализ, практика. 2015. № 10. С. 58.

Если по каким-либо причинам ежегодный основной оплачиваемый отпуск и дополнительный отпуск, гарантированный работнику, совмещающему работу с обучением, совпадают по времени, работник имеет право выбрать вид отпуска и свое намерение выразить в заявлении. Если работник в такой ситуации не подал работодателю заявление о предоставлении ему дополнительного отпуска в связи с обучением вместо ежегодного, работнику предоставляется ежегодный отпуск. При этом работник, совмещающий работу с обучением, теряет право на предоставление ему гарантированного законом дополнительного отпуска.

В современных условиях существует практика оформления трудовых по своей юридической природе отношений договорами гражданско-правового характера. Это делается для того, чтобы избежать предоставления работникам гарантий, предусмотренных законодательством о труде. Поэтому ввиду широкого распространения нарушений трудовых прав работников в ст. 11 Трудового кодекса РФ включена следующая норма: «В тех случаях, когда в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства». Поэтому в случае подмены трудового договора гражданско-правовым вопреки характеру сложившихся отношений недобросовестное поведение работодателя может быть обжаловано в суд. Таким образом, ТК РФ устанавливает приоритет действия трудового законодательства при наличии трудовых отношений (т.е. при соответствии отношений признакам, указанным в его ст. 15, где сформулировано легальное определение понятия трудового отношения)¹.

Зачастую работодатели не всегда исполняют возложенные на них обязанности по предоставлению гарантий и компенсаций. Многие работники

¹ Бугров Л.Ю. О праве на труд в России и за ее рубежом // Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения: Материалы Международной научно-практической конференции / Под ред. К.Н.Гусова. М. 2014. С. 298.

просто не знают, что в такой ситуации закон на их стороне, так как условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством о труде, являются недействительными, даже если сам работник согласился на такие условия. Поэтому работник, совмещающий работу с обучением, вправе потребовать от своего работодателя положенное по закону.

Важным фактором, влияющим на характер, условия и результаты выполняемой работы, является наличие у работника дополнительного образования. Законодательство следует понимать о правовом механизме сочетания и учета такого рода работ с включением их по желанию работника в трудовую книжку. Наличие в рамках трудового договора работ вторичной занятости, не относящихся к совместительству, характерно для новых форм организации труда.

Существующая тесная связь внутреннего совместительства с совмещением работ, профессий и должностей определяет дальнейшую судьбу этого вида совместительства. Если в законодательном порядке признать, что работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в данной организации, независимо от инициативы сторон, во всех случаях является сверхурочной (объективно она такова), то внутреннее совместительство войдет в систему совмещения работ, профессий и должностей. Естественно, возникнет необходимость вулгаризовать сверхурочные работы, заменив их совместительством.

В целях реализации конституционных прав граждан на труд и образование, а также содействия повышению профессионального уровня работающих действующее законодательство о труде предусматривает широкую систему гарантий и компенсаций для граждан, совмещающих работу с обучением как непосредственно на производстве, так и в различных образовательных учреждениях.

Предусмотренные ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, могут быть конкретизированы и

Заключение

Выполнение работником основной и дополнительной (совмещаемой) работы у одного работодателя может юридически оформляться по двум (одновременно или поочередно) договорам: трудовому и гражданско-правовому, заключаемым в зависимости от характера, условий и результатов выполняемой работы. Законодателю следует подумать о правовом механизме сочетания и учета такого рода работ с включением их по желанию работника в трудовую книжку. Наличие в рамках трудового договора работ «вторичной занятости», не относящихся к совместительству, характерно для новых форм организации труда.

Существующая тесная связь внутреннего совместительства с совмещением работ, профессий и должностей упрощает дальнейшую судьбу этого вида совместительства. Если в законодательном порядке признать, что работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в данной организации, независимо от инициативы сторон, во всех случаях является сверхурочной (объективно она таковая), то внутреннее совместительство войдет в систему совмещения работ, профессий и должностей. Естественно, отпадет необходимость вуалировать сверхурочные работы, заменяя их совместительством.

В целях реализации конституционных прав граждан на труд и образование, а также содействия повышению профессионального уровня работающих действующее законодательство о труде предусматривает широкую систему гарантий и компенсаций для граждан, совмещающих работу с обучением как непосредственно на производстве, так и в различных образовательных учреждениях.

Предусмотренные ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, могут быть конкретизированы и

расширены в коллективном договоре организации, соглашениях, а также в трудовом договоре, заключаемом с работником.

Общие права и обязанности сторон трудового договора, возникающие в связи с профессиональным обучением работников, закреплены нормами гл. 31 ТК РФ и рядом других статей этого Кодекса. В соответствии с их положениями работодатель (командир воинской части, руководитель военной организации):

1) имеет право:

1. определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд;

2. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости – в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

3. определять с учетом мнения представительного органа работников формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;

4. заключать срочный трудовой договор для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;

5. предусматривать в трудовом договоре работника условие о его обязанности отработать после обучения не менее согласованного сторонами срока, если обучение производится за счет средств организации;

6. дополнительным договором урегулировать отношения с работником, связанные с его направлением на профессиональное обучение;

7. в случае неисполнения работником после обучения за счет средств работодателя трудового договора или указанного дополнительного договора

возместить понесенные в связи с его обучением затраты в порядке, предусмотренном для материальной ответственности работника;

Работники имеют право на:

1. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. В этих случаях данное право реализуется ими посредством заключения с работодателем дополнительного договора;

2. гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При этом данные гарантии и компенсации должны предоставляться работнику только по основному месту работы, а не по работе, на которую он принят в качестве совместителя;

Работники обязаны:

1. дополнительным договором (например, ученическим и др.) урегулировать отношения с работодателем, связанные с их профессиональным обучением;

2. при заключении трудового договора определять по договоренности с работодателем условие об обязательной отработке и сроках этой отработки после профессионального обучения, произведенного за счет средств работодателя;

3. возместить затраты (стипендию, другие расходы), понесенные работодателем в связи с профессиональным обучением работника, при одновременном наличии следующих условий:

– при направлении его на обучение за счет средств работодателя;

– при его увольнении без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением о его обучении за счет средств работодателя.

На сегодняшний день в науке трудового права существуют различные подходы к пониманию гарантий и компенсаций. Основное отличие

указанных понятий заключается в том, что компенсация выплачивается с целью возмещения работнику понесенных им затрат, того, что израсходовано или предстоит истратить, и именно в процессе исполнения им трудовых или иных обязанностей.

Основным классифицирующим признаком как гарантий, так и компенсаций в трудовом праве, следует считать имущественный (материальный) критерий. Кроме того, среди прочих подходов к классификации, следует выделить дифференциацию в зависимости от субъекта трудовых отношений. Указанная классификация позволяет детальнее рассмотреть исследуемые понятия применительно к отдельной группе трудовых отношений.

Идея стимулирования государством всех видов и форм получения образования, материальная поддержка профессиональной подготовки работающих людей была понятна и необходима в конкретный исторический период. Тогда подготовка кадров финансировалась из одного источника, а управление обучением кадров осуществлялось из единого центра. Ныне система обучения без отрыва от производства должна учитывать изменившиеся социально-трудовые отношения, которые под влиянием рыночных процессов привели к изменению структуры собственности и работодателей в сторону роста частных собственников с индивидуальными интересами и задачами, что значительно сокращает возможности государства в финансировании обучения работающего персонала. В связи с этим представляется правомерной постановка вопроса о сохранении гарантий и компенсаций только для работников, направленных на обучение работодателем в интересах организации с юридическим оформлением специальным договором (соглашением) об обучении либо трудовым договором.

Юридические гарантии, установленные для работников, совмещающих работу с обучением, можно сгруппировать следующим образом: гарантии

реализации права на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены; гарантии материальной поддержки; гарантии обеспечения занятости; гарантии соблюдения законодательства сторонами правоотношений. Указанные гарантии позволяют обеспечить возможность продолжения образования на протяжении жизни работника без необходимости прекращения трудовой деятельности, сохранить размер получаемой работником средней заработной платы, сохранить работоспособность обучающегося для возможности продолжения образовательного процесса, а также достигнуть соблюдения законодательства сторонами правоотношений. В Трудовом кодексе РФ не нашла отражение идея о непрерывном обучении (обучение в течение всей жизни), в этой связи трудовое законодательство РФ не учитывает рекомендации международных организаций о содействии работнику в продвижении по работе в зависимости от результатов совершенствования своей квалификации, в том числе продолжение обучения.

Исследовав правовой статус работника, совмещающего работу с обучением, можно сделать вывод о том, что такой статус является специальным, а в его содержании сочетаются статусы работника и ученика. Такое сочетание, в котором основным является статус работника, возможно благодаря системе гарантий и компенсаций, предоставляемых работнику, совмещающему работу с его обучением. На наш взгляд, следует расширить категории обучающихся, на которых будут распространяться гарантии и компенсации, установленные статьями 173–176 ТК РФ. Указанные гарантии и компенсации должны иметь не только работники, получающие образование соответствующего уровня впервые, но также работники, получающие образование соответствующего уровня не в первый раз. Также, исследовав ряд коллективных договоров и соглашений можно сделать вывод, что вопрос установления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, зачастую не включаются в их

содержание. Поэтому предлагается в ч. 2 ст. 41 ТК РФ фразу «гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением» заменить на «условия и порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением».

Анализ соблюдения работодателями норм о предоставлении гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, показал частые нарушения в данной области общественных отношений. На наш взгляд, данные проблемы могли бы быть решены и компенсированы путем расширения сферы локального регулирования трудовых отношений. Так, целесообразно на локальном уровне устанавливать те профессии, которые требуют повышения уровня предоставляемых работнику гарантий. На межрегиональном и территориальном уровнях социального партнерства могли бы разрабатываться мероприятия, связанные с привлечением образовательных учреждений к выбору форм и способов повышения профессионального мастерства конкретных категорий работников. Также, в неравном положении находятся работодатель и работник при направлении последнего на обучение в образовательное учреждение, не имеющее государственной аккредитации. Фактически такой работник не по своему желанию лишается гарантий, которые могли бы быть им предоставлены государством, в случае его направления в аккредитованное учебное заведение. При направлении работника на обучение по инициативе работодателя, работнику, в не зависимости от характеристик учебного учреждения должны предоставляться гарантии и компенсации. В этой связи предлагается законодательно закрепить положение, согласно которому гарантии и компенсации предоставляются в полном объеме работникам в случае направления их на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

Список Принятие указанных мер позволит обеспечить конституционное право работников на образование, а также сделает возможным развитие трудового законодательства Российской Федерации в соответствии с международными нормами.

Вместе с тем, несмотря на принятые меры по регулированию трудовых отношений и правильному применению соответствующих правовых норм, время, прошедшее со дня введения в действие ТК РФ, показало, что необходимо дальнейшее совершенствование трудового законодательства. Это поможет более успешно применять трудовое законодательство и использовать полученные знания по реализации трудовых прав и обязанностей как работниками, так и работодателями.

3. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «Об образовании в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ, 31.12.2012, № 53 (ч. 1), Ст. 7598.

4. Федеральный закон от 30.06.2006 №90-ФЗ (ред. от 22.12.2014) «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» // Российская газета, 06.10.2006, №4486.

5. Приказ Министерства образования и науки РФ от 19.12.2013 № 1368 № (ред. от 15.07.2015) «Об утверждении формы справки-вызова, являющейся основанием для предоставления гарантий и компенсаций работникам, выполняющим работу в нетрадиционном образовании» // Российская газета, 22.12.2013, №3286.

6. Федеральный закон от 23.08.1996 № 125-ФЗ (ред. от 03.12.2011) «О профессиональном профессиональном образовании» (утратил силу) // Собрание законодательства РФ, 26.08.1996, № 35, Ст. 4135.

Список использованной литературы

Нормативно-правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008, № 7-ФКЗ, от 05.02.2014, № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 26.01.2009. № 4. Ст. 445.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
3. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «Об образовании в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 31.12.2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.
4. Федеральный закон от 30.06.2006 №90-ФЗ (ред. от 22.12.2014) «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» // Российская газета. 06.10.2006. №4486.
5. Приказ Министерства образования и науки РФ от 19.12.2013. № 1368 № (ред. от 15.01.2015) «Об утверждении формы справки-вызова, дающей право на предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования» // Российская газета. 22.12.2013. №3286.
6. Федеральный закон от 22.08.1996 № 125-ФЗ (ред. от 03.12.2011) «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (утратил силу) // Собрание законодательства РФ. 26.08.1996. № 35. Ст. 4135.

7. Приказ Минобрнауки России от 18.09.2013 №1074 «О признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов Государственного комитета Российской Федерации по высшему образованию, Министерства общего и профессионального образования Российской Федерации, Министерства образования Российской Федерации и Министерства образования и науки Российской Федерации» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. №15. 2013.
8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2010. № 2.

Специальная литература:

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: монография. М.: Проспект, 2015. 258 с.
2. Амаглобели Н.Д. Трудовое право. М.: Юнити-Дана, 2016. 839 с.
3. Анисимов Л. Н. Трудовой договор: заключение, изменение и прекращение. М.: Юстицинформ, 2015. 196 с.
4. Асеева А.А. Особенности правового регулирования труда научно-педагогических работников, совмещающих работу с обучением в высшей школе. // Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Екатеринбург. 2003. 25 с.
5. Бегичев. Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. М.: Право, 1972. 318 с.
6. Белянинова Ю.В. Гарантии, компенсации и льготы работникам. М.: Омега-Л, 2016. 526 с.

7. Бобкова О.В. Новое в Трудовом кодексе РФ: гарантии и компенсации. М.: Феникс, 2016. 467 с.
8. Брюхина Е.Р. Право на труд и право на образование: регулирование отношений по профессиональной переподготовке работников в России. // Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Пермь. 2007. 25 с.
9. Бугров Л.Ю. К дискуссии о трудовом договоре как источнике права // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 2. С. 53–57.
10. Бугров Л.Ю. О праве на труд в России и за ее рубежом // Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения: Материалы Международной научно-практической конференции / Под ред. К.Н. Гусова. М.: Юрайт, 2014. 496 с.
11. Булыга Н.Е. Учебный отпуск: предоставление и последствия нарушения законодательства // Трудовое право. 2012. № 2. С. 95–116.
12. Буянова М.О. Трудовые споры: учебно-практич. пособие. М.: Проспект, 2016. С. 89–98.
13. Вайтман Е.В. Об учебном отпуске и других льготах для тех, кто одновременно работает и учится // Российский налоговый курьер. 2015. № 19. С. 56–67.
14. Венедиктов А.В. О субъектах социалистических правоотношений // Советское государство и право. 1955. № 6. С. 18–36.
15. Волошина Т. Ученический договор: взгляд юриста // Консультант. 2016. № 11. С. 72–86.
16. Волчанский Н.Г. Трудовое право РФ. М.: Кнорус, 2015. 407 с.
17. Гаврилина А.Б. Гарантии и компенсации // Хозяйство и право. 2012. № 9. С. 156–170.
18. Галимов М.С. Справка-вызов – и отпуск оплачен // ЭЖ-Юрист. 2015. № 26. С. 76–89.

19. Головина С.Е. Срочные договоры в Трудовом кодексе и решениях Конституционного Суда // Российская юстиция. 2013. № 3. С. 12–19.
20. Горохов Б.А. Трудовые споры. Чему не учат студентов: учебно-практическое пособие. М.: Проспект, 2016. 526 с.
21. Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: Научно-практическое пособие. М.: Проспект, 2013. 463 с.
22. Гусов К.Н., Федин В.В., Егорова О.А., Агафонова Г.А. Судебная практика по трудовым спорам. М.: Проспект, 2015. 472 с.
23. Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников. Научно-практическое пособие. М.: Юрайт, 2015. 492 с.
24. Ершов В.А. Работа по совместительству. М.: Гроссбук, 2014. 632 с.
25. Ершова Е.А. Теоретические и практические проблемы трудового права. М.: Юрист. 2015. 482 с.
26. Ершова Е.А. Трудовое право в России. М.: Статут, 2016. 384 с.
27. Ефремова А.Р. Трудовое право РФ. М.: Просвещение, 2015. 532 с.
28. Заковырина Ю.В. Проблемы предоставления гарантий и компенсаций, лицам совмещающим работу с обучением // Научный поиск в современном мире: Сборник материалов XV Международной научно-практической конференции. 2017. С. 96–99.
29. Заковырина Ю.В. Основные причины студенческой занятости в РФ // Научный поиск в современном мире: сборник материалов XV Международной научно-практической конференции. 2017. С. 99–101.
30. Исайчева Е.А. Энциклопедия трудовых отношений / 2-е изд., перераб. и доп. М.: Альфа-Пресс. 2016. 542 с.
31. Казанцев Д.М. Хочу учиться // ЭЖ-Юрист. 2016. № 27. С. 125–139.

32. Козлова Г.А. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей // Трудовое право. 2014. № 6. С. 73–89.
33. Колобова С.В. Трудовое право России. М.: Юстицинформ, 2017. 634 с.
34. Колобова С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов. Юстицинформ, 2016. 532 с.
35. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / И.А. Воробьев, Н.М. Исаева, А.В. Кирилин и др.; под общ. ред. В.И. Шкатуллы. 6-е изд., перераб. М: Норма, 2016. 763 с.
36. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / М.О. Буянова, К.Н. Гусов, М.Л. Захаров и др.; под ред. К.Н. Гусова. 7-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2015. 698 с.
37. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. (под ред. проф. В.И. Шкатуллы), 4-е изд., изм. и доп. М.: Норма, 2014. 729 с.
38. Комментарий к трудовому кодексу РФ / Сост. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. М.: Контракт, 2013. 342 с.
39. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 5-е изд., испр., доп., перераб. / Ответственный редактор профессор Ю. П. Орловский. М.: Инфра-М, 2015. 1764 с.
40. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К. Н. Гусова; 8-е изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2011. 404 с.
41. Корякин В.М. Льготы и гарантии, предоставляемые военнослужащим, совмещающим прохождение военной службы с обучением в гражданских образовательных учреждениях // Право в Вооруженных Силах. 2014. № 9. С. 74–88.
42. Кузнецов А.Г. Учебные отпуска при получении второго высшего образования // Экономика и жизнь. 2013. № 6. С. 66–78.
43. Курс трудового права. Общая часть: Учеб. пособие / под общ. ред. О.С. Курылевой, К.Л. Томашевского. Минск. 2010. 375 с.

44. Кучма М.Б. Гарантии и компенсации работникам, при профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации // Трудовое право. 2014. № 5. С. 59–71.
45. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: Учебник. М.: Статут, 2015. 216 с.
46. Лушникова М.В., Лушников А.М. Международное и сравнительное трудовое право и право социального обеспечения: Введение в курс. М.: Инфра-М, 2011. 297 с.
47. Льготы для тех, кто учится и работает. Сборник нормативных актов с комментарием / Сост. О.В. Абрамова. М.: Логос. 2012. 486 с.
48. Любаева Е.А. Учебный отпуск: особенности предоставления и оплаты // Бюджетные организации: бухгалтерский учет и налогообложение. 2015. № 3. С. 67–79.
49. Лютов Н. Л., Морозов П. Е. Международное трудовое право. М., 2011;
50. Магницкая Е. В., Евстигнеев Е. Н. Трудовое право. СПб.: Питер, 2016. 682 с.
51. Ярошенко П.О. Нормы отечественного трудового права. М.: Проспект, 2014. 371 с.
52. Миронов В.И. Трудовое право. СПб.: Виста, 2013. 905 с.
53. Морозов П.Е. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации. Автореф. дис. . д-ра юрид. наук. М., 2012
54. Мошкович М.В. Учебный отпуск // ЭЖ-Юрист. 2010. № 12. С. 44–57.
55. Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие / Г.А. Жилин, В.В. Коробченко, С.П. Маврин и др.; под ред. С.П. Маврина. М.: Проспект, 2011. 497 с.
56. Орловский Ю.П. Конституционные гарантии права на образование в СССР. М.: Наука. 1986. 307 с.

57. Орловский Ю.П. Прием на работу. Заключение трудового договора: учеб.-практ. пособие. М.: Юрайт, 2011. 251 с.
58. Рыженков А. Я., В. М. Мелихов, С. А. Шаронов Трудовое право России. М.: Юрайт, 2015. 432 с.
59. Сальникова Л.В., Шитова М.А. Справочник работодателя. Практические рекомендации по применению Трудового кодекса: ситуации и примеры. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Омега-Л, 2010. 498 с.
60. Симонов В.И. Реализация права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях. // Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. М., 2011. 25 с.
61. Скачкова Г.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). 4-е изд. М.: Инфра-М, 2015. 329 с.
62. Смоленский М. Б. Трудовое право Российской Федерации М.: Проспект, 2016. 315 с.
63. Сутягин А.В., Ершов В.А., Толмачев И.А. Справочник практикующего юриста по трудовому праву. М.: Гроссбук, 2016. 363 с.
64. Трудовое право России / Под ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. М.: Эксмо, 2014. 538 с.
65. Трудовое право России. Краткий курс. / под ред. Ю.П. Орловского. М.: Контракт Инфра-М, 2011. 274 с.
66. Трудовое право России. Учебник / Сост. В.И. Миронов М.: Велби, 2015. 294 с.
67. Трудовое право России. Учебник. Отв. ред. д.ю.н. Ю. П. Орловский и д.ю.н. Нуртдинова А.Ф. 3-изд. М.: ИНФРА-М, 2016. 395 с.
68. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Проспект, 2016. 432 с.
69. Трудовое право России: учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М.: Норма, 2009. 367 с.

- 70.Цыпкина И.С. К вопросу о целесообразности совершенствования законодательства о гарантиях и компенсациях в трудовом праве // Законы России: опыт, анализ, практика. 2015. № 10. С. 55–63.
- 71.Чижов Б.А. Необходимые условия для совмещения работы с обучением: Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке работников // Вопросы трудового права. 2015. № 10. С. 33–41.
- 72.Чижов Б.А. Особенности применения трудового законодательства для отдельных категорий граждан. М.: Юстицинформ, 2015. 503 с.
- 73.Шиян В.И. Трудовое право: Учебное пособие. М.: МГИУ, 2015. 195 с.

Приложение

Приложение № 1
к приказу Минобразования
России
от 13.05.2003 № 2057

Форма справки-вызова *

Лицевая сторона справки-
вызова

Бланк (угловой штамп) высшего учебного
заведения, дата, регистрационный номер

СПРАВКА-ВЫЗОВ № _____ ,

дающая право на предоставление по месту работы дополнительного отпуска,
связанного с обучением в высшем учебном заведении,
которое имеет государственную аккредитацию

Работодателю _____
(наименование работодателя либо фамилия, имя,

отчество работодателя – физического лица)

В соответствии со статьей 173 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 17 Федерального
закона “О высшем и послевузовском профессиональном образовании” от 22.08.1996 № 125-ФЗ успешно
обучающемуся по _____ студенту _____ курса
(очно-заочная (вечерняя), заочная) форма)

(фамилия, имя, отчество в дательном падеже)

предоставляется дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения
промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых
государственных экзаменов, сдачи итоговых государственных экзаменов (ненужное зачеркнуть) с

(число, месяц, год)

по _____ продолжительностью _____ календарных дней, месяцев
(число, месяц, год) (количество)
(ненужное зачеркнуть).

(полное наименование высшего учебного заведения)

имеет свидетельство о государственной аккредитации _____ , выданно
(регистрационный №)

(дата выдачи, полное наименование органа, выдавшего

свидетельство о государственной аккредитации)

М.П. Ректор высшего учебного заведения
или лицо, уполномоченное по доверенности
ректором высшего учебного заведения

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

* Данная форма справки-вызова может использоваться для обучающихся по очно-заочной (вечерней), заочной
формам обучения в высшем учебном заведении, имеющем государственную аккредитацию, и получающих образование
соответствующего уровня не впервые на условиях, определяемых коллективным или трудовым договором.

линия отрыва

СПРАВКА-ПОДТВЕРЖДЕНИЕ

Студент _____
(фамилия, имя, отчество)

находился в _____
(полное наименование высшего учебного заведения)

с _____ по _____
(число, месяц, год) (число, месяц, год)

М.П. Ректор высшего учебного заведения
или лицо, уполномоченное по доверенности
ректором высшего учебного заведения

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Оборотная сторона справки-вызова

Извлечения из Трудового кодекса Российской Федерации

«Статья 173. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах, соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);

подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;

сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.»

Матиссерская диссертация написана мной
самостоятельно. Последней страницей является
страница 98.

1 июня 2017г

Зин