

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ УЧЕБНЫХ ОТПУСКОВ В РОССИИ

***Аннотация:** В данной статье рассмотрены основные проблемы, связанные с предоставлением учебных отпусков работникам, совмещающим труд с обучением.*

***Ключевые слова:** труд, работа, учеба, вуз, совмещение.*

***Abstract:** The article is devoted to the main problems that people who combine work and study come across.*

***Key words:** labor, work, study, university, integration.*

В современной России достаточно большое количество студентов заочной формы обучения образовательных учреждений высшего профессионального образования, работающих по трудовым и гражданско-правовым договорам и одновременно получающих образование.

Потребность в высококвалифицированных специалистах постоянно возрастает ввиду экономического развития и, как следствие, структурных сдвигов российской экономики. В то же время конкуренция на рынке труда становится все более существенной, а работодатели стремятся сократить затраты на оплату труда и обучение сотрудников путем найма специалистов, способных работать в разных направлениях. Это заставляет молодых специалистов постоянно совершенствовать свой уровень подготовки, получая, например, два

и более высших образования. Это делает их более конкурентоспособными. Что, в свою очередь, обуславливает необходимость нормативно-правового регулирования трудовых отношений подобного рода. Несмотря на то, что ТК РФ содержит ряд гарантий и компенсаций работникам, совмещающим труд с обучением, отдельные положения требуют толкования в совокупности с другими нормами законодательства.

Во-первых, отсутствие осведомленности о порядке предоставления учебных отпусков как со стороны студентов, так и со стороны работодателей. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, регламентированы в ст. 173 Трудового кодекса РФ (ТК РФ), а также в Законе РФ от 10 июля 1992 г. N 3266-1 «Об образовании» и Федеральном законе от 22 августа 1996 г. N 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании». В соответствии с Трудовым кодексом РФ работодатели обязаны предоставить работникам, совмещающим работу с учебой, определенные гарантии и компенсации: учебный отпуск; оплата проезда к месту получения образования; сокращенный рабочий день. Для получения учебного отпуска (оплачиваемого или неоплачиваемого), работник должен представить работодателю следующие документы: справку-вызов и заявление о предоставлении учебного отпуска [2]. Если работодателю предоставлены и справка-вызов, и заявление о предоставлении учебного отпуска, он не вправе не отпустить работника в данный отпуск. Если же в заявлении имеются недочеты, например, отсутствуют даты начала и окончания срока учебного отпуска, работодатель должен исходить из сроков и дат, указанных в справке-вызове. Если в заявлении указан укороченный срок учебного отпуска — работодатель должен исходить из сроков и дат, указанных в заявлении. Сроки учебного отпуска не должны выходить за период, установленный в справке-вызове. С указанного в заявлении (или в справке-вызове) срока работник на законных основаниях может не выходить на работу.

Во-вторых, имеются некоторые недочеты в самом трудовом законодательстве. Согласно ст. 423 ТК РФ, нормативно-правовые акты, изданные до введения его в действие, применяются в части, не противоречащей Трудовому кодексу. Выявление противоречий может представлять немалые трудности, связанные с различным толкованием законодательства. Например, вопрос о том, следует ли предоставлять дополнительный отпуск при получении второго высшего образования, является спорным. С одной стороны, работодатель не обязан предоставлять учебный отпуск, если работник получает второе образование. Однако таким образом ставится под сомнение действие ст. 17 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании». В комментарии к ст. 177 ТК РФ говорится о том, что нормы данной статьи введены в развитие принципиального положения о том, что государство гарантирует гражданам общедоступность и бесплатность образования соответствующего уровня, если оно получается впервые [6]. Иными словами, толкование нормы п. 1 ст. 17 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» как предоставляющей право на учебный отпуск независимо от повторности получения образования входит в противоречие со ст. 177 ТК РФ. Поэтому следует исходить из норм ст. 5 и 423 ТК РФ, устанавливающих, что в случае противоречия между нормами Кодекса и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется Кодекс. Из этого следует, что работодатель не обязан предоставлять учебный отпуск, если работник получает второе высшее образование. Получается, что Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» предоставляет гарантии, которые отсутствуют в Трудовом кодексе. Однако такое регулирование трудовых отношений трудно назвать противоречивым, так как в Трудовом кодексе нет запрета на предоставление учебного отпуска, если работник получает образование во второй раз. Кроме того, в соответствии со ст. 5 ТК РФ в состав трудового законодательства входят и иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы

о труде, в том числе федеральные законы. Таким образом, Трудовой кодекс не отменяет установления обязанностей работодателей в других законах, в том числе не запрещает предоставлять работнику учебный отпуск при получении второго высшего образования. Трудовой кодекс устанавливает минимальные гарантии, которые должны обеспечиваться. Из этого следует, что работодатель, соблюдая и Трудовой кодекс, и иные федеральные законы, обязан предоставлять работникам содержащиеся в этих законах гарантии и компенсации, в том числе отпуск для прохождения работником промежуточных аттестаций, подготовки и сдачи выпускных квалификационных работ и государственных итоговых экзаменов в вузе вне зависимости от повторного получения работником образования этого уровня.

Также представляет интерес и вопрос о предоставлении учебных отпусков работникам, получающим образование по двухуровневой системе высшего профессионального образования. На данный момент в России действует двухуровневая система высшего профессионального образования. После окончания первой ступени выпускнику присваивается степень бакалавра, после окончания второй ступени — степень магистра (п. 2 ст. 6 Федерального закона от 22.08.96 № 125-ФЗ). Должен ли работодатель при прохождении каждого уровня высшего образования предоставлять предусмотренные в статье 173 ТК РФ работнику гарантии компенсации? В пункте 5 статьи 6 Трудового кодекса перечислены случаи, когда обучение в вузе является получением второго высшего профессионального образования. Существует два таких случая: лицо уже имеет дипломы бакалавра, магистра или специалиста и снова учится по программам бакалавриата или программам подготовки специалиста; лицо имеет дипломы специалиста, магистра и обучается по программам магистратуры. Случай, при котором гражданин, уже получивший диплом бакалавра, продолжает получение образования в магистратуре, не упоминается. Можно сделать вывод, что последовательное обучение по разным ступеням высшего образования не относится к получению второго высшего образования. То есть

установленные в статье 173 ТК РФ гарантии предоставляются работнику как при обучении на бакалавриате, так и при дальнейшем обучении на специалиста или магистра.

Третьей проблемой, относящейся скорее к социально-экономической сфере, чем к правовой, является незаинтересованность работодателей в предоставлении своим работникам учебных отпусков. Как правило, учебные отпуска в полном соответствии с требованиями трудового законодательства предоставляются в государственных организациях. В негосударственных организациях проблема предоставления учебных отпусков решается следующим образом: работодатель освобождает от работы только в дни экзаменов (часто даже не на весь день, а на часть рабочего дня) с сохранением среднего заработка, либо без сохранения; дни сдачи экзаменов и защиты диплома предоставляются в счет ежегодного отпуска; учебный отпуск предоставляется на весь положенный по закону срок, но без сохранения заработной платы. Также часто встречаются случаи, когда для сдачи сессии, защиты диплома и сдачи государственных экзаменов работники вынуждены увольняться по собственному желанию. Все вышеперечисленное является грубым нарушением трудового законодательства. Если руководитель откажет своим сотрудникам, которые совмещают работу с учебой, в гарантиях и компенсациях, установленных Трудовым кодексом РФ, то тем самым нарушит трудовое законодательство. В ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях за это предусмотрена ответственность: штраф на руководителя фирмы в размере от 500 до 5000 руб.

Таким образом, несмотря на установленные законом гарантии и компенсации работникам, совмещающим труд с обучением, существует ряд проблем, которые также должны быть урегулированы с целью повышения уровня трудовых гарантий.

Использованные источники

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. М.: НормаИнфра, 2008.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: Кодекс от 30.12.2001 №197-ФЗ // Российская газета - № 256. – 2001
3. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ [Электронный ресурс] URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения 14.11.2019)
4. Буробина Т.В. Проблемы обеспечения академической мобильности студентов // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. – 2010. - №4. – с. 311-314.
5. Заборовская О.В. Социально-экономические аспекты управления развитием образования в России // Проблемы теории и практики управления. 2005. № 1.
6. Комментарий официальных органов к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. А.Л. Сафонов. – М.: МЦФЭР, 2006. – 1328 с.
7. Меренков А.В. Жизненные ориентиры студенчества // Социс. 2008. № 12.