Введение

Выбранная тема, безусловно, актуальна, так как реализация права на гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением позволяет работодателю нанимать с специалистами высокой квалификации, а также повышать квалификацию уже работающих в организации работников. Работникам данные гарантии и компенсации обеспечивают возможность получать одновременно и образование и опыт работы, что в современных рыночных условиях дает возможность эффективно строить карьеру. Необходимо отметить что гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, являются гарантией реализации конституционного права гражданина на образование. Однако, рассматриваемые нормы относиться именно трудовому праву. Нормам и принципам трудового права отведена важная миссия - быть гарантом осуществления широкого комплекса провозглашенных в Конституции РФ социально-экономических прав и свобод, которыми наделен человек как участник трудового процесса.

Трудовому законодательству принадлежит первостепенная роль в обеспечении прав работников, оно конкретизирует и дополняет конституционные права в сфере труда, определяет условия их использования, охраны и восстановления в случае нарушения.

Реализация прав граждан в области образования несомненно связанна с трудовым законодательством, но наиболее важными являются права, сопряженные с профессиональным образованием. В предмет трудового права принято включать лишь отношения по профессиональному образованию кадров непосредственно на производстве[[1]](#footnote-1). Общественные отношения по профессиональному обучению кадров в организациях надлежит расценивать как особый класс в группе производных от трудовых общественных отношений, входящих в предмет трудового права[[2]](#footnote-2).

В предмет трудового права также включаются и отношения по профессиональному образованию кадров не только на производстве, но и вне его. Трудовой кодекс РФ в числе основных прав работника предусмотрел право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст. 21 ТК РФ). Основной проблемой, стоящей на сегодняшний день перед работодателями в условиях развития конкуренции в экономики, является их обязанность предоставлять льготы для лиц, совмещающих работу с учебой, если работник получает образование определенного образовательного уровня впервые,  независимо от потребности работодателя в получаемой работником специальности.

Таким образом, целью работы является изучение гарантий и компенсация в трудовом праве предоставляемых работникам совмещающим работу с обучением. Для реализации поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

* рассмотреть понятие гарантий и компенсаций в трудовом праве;
* изучить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением;
* проанализировать судебную практику по данному вопросу;
* обозначить юридические особенности реализации рассматриваемых норм.

Объектом проводимого исследования является гарантии и компенсации в трудовом праве.

Предмет исследования гарантии и компенсации работникам совмещающим работу с обучением.

**Глава 1. Понятие гарантии и компенсаций в трудовом праве**

* 1. **Гарантии и компенсации в трудовом праве**

В Трудовом кодексе Российской Федерации целая глава посвящена гарантиям и компенсациям для работников. Определение же гарантий и компенсаций в трудовом праве дается в разделе VII главе 23 ст. 164 Трудового кодекса РФ под гарантиями понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Компенсации — это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

Гражданам Российской Федерации гарантируются:

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

Безработным гражданам гарантируются:

1. социальная поддержка;
2. 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;
3. бесплатное медицинское освидетельствование при направлении органами службы занятости на профессиональное обучение;
4. компенсация в порядке, определяемом Правительством РФ, материальных затрат в связи с направлением на работу (обучение) в другую местность по предложению органов службы занятости.

Статья 165 ТК РФ описывает случаи предоставления или возникновения права на гарантии и компенсации у граждан РФ. 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;

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, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены настоящим Кодексом, другими 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[[3]](#footnote-3).

**Глава 2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением**

**2.1. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением**

Право граждан на профессиональное обучение является составной частью права на получение образования, провозглашенного Всеобщей декларацией прав человека, принятой Генеральной Ассамблеей ООН в 1948 г. В ст. 26 декларации определено, что образование должно быть бесплатным, по меньшей мере, в том, что касается начального и общего образования. Начальное образование должно быть обязательным. Техническое и профессиональное образование должно быть общедоступным, а высшее образование должно быть общедоступно для всех на основе способностей каждого.

В соответствии с Конституцией РФ каждый гражданин имеет право на образование, т.е. право на образования это конституционное право любого гражданина РФ.

Государство гарантирует общедоступность и бесплатность основного общего и среднего профессионального образования в государственных или муниципальных образовательных учреждениях. К тому же каждый гражданин вправе бесплатно на конкурсной основе получить высшее образование в государственном или муниципальном образовательном учреждении.

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 учреждения.

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

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

За время подготовки и повышения квалификации с отрывом от производства при сохранении места работы (должности) и определенных выплат, предусмотренных законодательством (ст. 173 ТК РФ).

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 - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов - 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 - 4 месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов - 1 месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительном экзаменам в обра­зовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;

- работникам - слушателям подготовительных отделений обра­зовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккреди­тацию образовательных учреждениях высшего профессионального об­разования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - 4 месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - 1 месяц.

Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

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

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

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - 2 месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов - 1 месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования - 10 календарных дней;

- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккре­дитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - 2 месяца, для сдачи итоговых экзаменов - один месяц.

Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имею­щих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, один раз в учебном году ра­ботодатель оплачивает проезд к месту нахождения указанного образо­вательного учреждения и обратно в размере 50% стоимости проезда.

Работникам, обучающимся по очно-заочной (вечерней) и заочной формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

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

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.

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

Из приведенного выше ясно, что статьи 173-176 Трудового кодекса РФ регулируют именно гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением и получающим образование соответствующего уровня впервые. Более сложным является вопрос о праве работников, уже имеющих высшее профессиональное образование, на гарантии и компенсации при по­лучении второго высшего профессионального образования без отрыва от работы. Этот вопрос це­лесообразно рассматривать в трех аспектах.

Во-первых, каковы права этих лиц при поступлении на учебу для получения второго высшего профессио­нального образования. Во-вторых, каковы права государст­венных и муниципальных служащих, получающих второе высшее профес­сиональное образование. Исходя из содержания статей 173 и 177 Трудового кодекса РФ, в случае поступления работников, имеющих высшее профессиональное образование, в образовательное учреждение для получения второго высшего профессио­нального образования после 1 февраля 2002 г. работодатель не обязан пре­доставлять им соответствующие гарантии и компенсации. Однако в Трудо­вом кодексе не содержится и запрета на предоставление гарантий и компен­саций этим лицам. Следовательно, гарантии и компенсации им могут предоставляться на ос­новании коллективных договоров или индивидуальных договоров.

**2.2. Гарантии и компенсации, государственным и муниципальным служащим, совмещающим работу с обучением**

Особняком стоит вопрос о гарантиях и компенсациях государственным и муниципальным служащим. В ст. 9 п. 8 Федерального закона от 31 июля 1995 г. «Об основах государственной службы РФ» (в дальнейшем — «ФЗ от 31.07.1995») закреплено право государственного служащего на переподго­товку (переквалификацию) за счет средств соответствующего бюджета. В п. 5 ст. 15 рассматриваемого закона установлено, что государственному служа­щему гарантируется переподготовка (переквалификация) с сохранением де­нежного содержания на период обучения. Кроме того, получение высшего профессионального образования, соответствующего должности, замещаемой государственным служащим, является не только правом, но и обязанностью государственного служащего (ст. 6 п. 4, ст. 10 п. 7 ФЗ от 31.07.1995).

Таким образом, государственные служащие, которые получают второе высшее профессиональное образование, соответствующее квалификацион­ным требованиям по замещаемым ими государственным должностям, имеют право на гарантии и компенсации в связи с обучением. В пользу такого понимания прав государственных служащих говорит и ст. 11 Трудо­вого кодекса РФ, согласно которой особенности регулирования труда от­дельных категорий работников, в том числе государственных служащих, ус­танавливаются Кодексом и иными федеральными законами.

Федеральный закон «Об основах муниципальной службы в РФ» от 8.01.1998 г. в отличие от Федерального закона «Об основах государственной службы РФ» от 31.07.95 г. не закрепляет особо права и обязанности муници­пальных служащих в отдельных статьях. В ст. 10 Закона содержится положе­ние о том, что права и обязанности муниципального служащего устанавли­ваются Уставом муниципального образования или нормативными правовыми актами органов местного самоуправления в соответствии с настоящим Феде­ральным законом, иными федеральными законами, законами субъектов РФ.

Реализация права муниципальных служащих на переподготовку и по­вышение квалификации осуществляется за счет местного бюджета.

Соответствующие гарантии муниципальным служащим содержатся в законах о муниципальной службе ряда других субъектов РФ.

В ст. 25 Закона Пермской области особо подчеркивается, что «минимально необходимые расходы муниципальных образований на муниципальную службу учитываются федеральными органами государственной власти, орга­нами государственной власти Пермской области при определении мини­мальных местных бюджетов».

Другими словами, муниципальные органы обязаны осуществлять пере­подготовку муниципальных служащих, право на которую гарантировано законами субъектов РФ о муниципальной службе, в том числе и в форме высше­го профессионального образования.

В Бюджетном кодексе Российской Федерации, принятом 17 июля 1998 г., в ч. 4 ст. 60 «Формирование доходов местных бюджетов» указано, что в местный бюджет поступают ассигнования на компенсацию денежных расхо­дов, возникших в результате решений, принятых органами государственной власти, приводящих к увеличению бюджетных расходов муниципальных об­разований».

Представляется, что в данном случае положения законов субъектов РФ, устанавливающие обязанность муниципальных органов по переподготовке (повышению квалификации) муниципальных служащих, являются решения­ми, которые приводят к увеличению бюджетных расходов муниципальных образований. Поэтому при отсутствии соответствующих средств в местном бюджете указанные расходы подлежат компенсации за счет бюд­жета субъекта РФ.

Следовательно, муниципальные служащие, также как государственные служащие, имеют право на гарантии и компенсации при получении второго высшего образования, необходимого для замещения муниципальной долж­ности.

**Глава 3. Судебная практика**

**3.1 Рассмотрение трудовых споров и судебная защита прав работников, совмещающим работу с обучением.**

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.

В соответствии с пунктом 17 статьи 33 Закона РФ от 10 июля 1992 г. № 3266-1 "Об образовании" (в последней редакции Федерального закона от 23 декабря 2003 г. № 186-ФЗ) свидетельство о государственной аккредитации образовательного учреждения подтверждает его государственный статус, 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.

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 компенсаций.

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, совмещающему работу с обучением. Предоставление таких гарантий и компенсаций определено 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 дня.

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 выдавшего.

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 - 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 настоящего Кодекса, 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 впервые.

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 обучением.

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 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 отпуск.

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.

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).

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

Судебной практики в части защиты права работников на реализацию гарантий и компенсаций при совмещении работы с обучением практически нет, по причине редкого обращения граждан в суды для защиты своих прав. Судопроизводство по данным делам производиться в арбитражных судах. Особенность судебного производства состоит в том, что при защите права на гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, что помимо трудового права, данные права тесно переплетаются с конституционным правом гражданина на образование и часто граждане обращаются в суды именно для защиты этого своего права.

Чаще всего работодатели стараются заранее урегулировать сложности, которые могут возникнуть в этой связи, как с помощью коллективных договоров, так и с помощью запретов содержащихся в трудовых договорах.

По складывающейся в последние годы судебной, в том числе арбитражной, практике материальные гарантии обучающимся предоставляются и учитываются в расходах работодателя как обоснованные затраты независимо от наличия у образовательного учреждения государственной аккредитации. Для этого достаточно, чтобы вуз имел лицензию на соответствующую образовательную деятельность[[4]](#footnote-4).

Обучающимся в высших учебных заведениях, не имеющих государственной аккредитации (лицензии), предоставляются в соответствии с коллективным договором, иным локальным нормативным актом работодателя, трудовым договором (ч. 6 ст. 173 ТК РФ).

На более льготных, в сравнении с законом, условиях, если это предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя, трудовым договором.

Лицам (работникам), получающим высшее образование соответствующего уровня (бакалавр, специалист, магистр) впервые, если иное не установлено коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (ч. 1 ст. 177 ТК РФ).

Правомерность такого ограничения подтверждена Конституционным Судом РФ. Так, в определениях Конституционного Суда РФ от 8 апреля 2004 г. № 167-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Ф.Ф. Чертовского на нарушение его конституционных прав положением части первой статьи 177 Трудового кодекса Российской Федерации»[[5]](#footnote-5), от 20 декабря 2005 г. № 481-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Ермиловой Натальи Павловны на нарушение ее конституционных прав частью первой статьи 177 Трудового кодекса Российской Федерации»[[6]](#footnote-6) указано, что право на гарантии только при получении образования соответствующего уровня впервые не нарушает конституционные интересы граждан, поскольку вопрос о гарантиях и компенсациях работникам, получающим второе высшее образование, может разрешаться в рамках коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования, и не исключает обязанность работодателя предоставлять таким работникам льготы в связи с обучением.

Тем не менее, несмотря на однозначный вывод Конституционного суда РФ по данному вопросу, решение законодателя гарантировать материальную поддержку только при условии получения образования впервые в науке трудового права не признается бесспорным. Отмечается, «…что названный порядок не может служить гарантией прав работников и «выравнивать» их положение по сравнению с работниками, получающими образование соответствующего уровня впервые»[[7]](#footnote-7). Выходом из сложившейся ситуации видится законодательное закрепление обязанности работодателя предоставлять таким работникам на период сдачи сессии отпуска без сохранения заработной платы. Такое предложение уже выдвигалось неоднократно[[8]](#footnote-8) и является справедливым, поскольку обеспечивает относительное равенство обучающихся и создает реальную возможность получения необходимого образования.

Чаще всего до суда дело не доходит, так как после юридических консультаций по тем или иным вопросам, возникающим у работников совмещающим работу с обучение, в части защиты своих прав на образование и предоставление гарантий и компенсаций работники могут самостоятельно урегулировать разногласия, возникающие у них с работодателем.

Часто возникают затруднения в трактовке ч. 3 ст. 177 ТК РФ, п. 7, как поступать лицам (работникам), обучающимся одновременно в двух высших учебных заведениях, предоставляются для обучения в одном из этих высших учебных заведений по выбору студента (работника). Закон предоставляет самому работнику выбрать место получения соответствующих льгот, поэтому на одном курсе или в одном семестре он может использовать льготы по обучению в одном вузе, а в следующий период обучения – в другом.

В этой части также следует обратить внимание, что закон ничего не говорит об одновременном обучении в высшем и среднем специальном учебном заведении.

Очевидно, отсутствие указания на этот счет является пробелом правового регулирования. Но, следуя логике существующего правила, можно сделать вывод о том, что гарантии также предоставляются либо для получения высшего, либо среднего профессионального образования.

Расходы по оплате учебного отпуска, проезда к месту нахождения образовательного учреждения и обратно работодатель относит к расходам на оплату труда (ст. 255 НК РФ), налог на доходы физических лиц и единый социальный налог на расходы по оплате отпуска начисляются, по оплате проезда — не начисляются (ст. 238, 217 НК РФ).

Согласно п. 8 ст. 16 Закона в обязанности студентов высших учебных заведений, помимо прочих, входят обязанности овладевать знаниями, выполнять в установленные сроки все виды заданий, предусмотренных учебным планом и образовательными программами высшего профессионального образования.

Поэтому юридически значимое понятие «*успешное обучение*» в контексте комментируемого Закона имеет следующее содержание.

*Успешное обучение* - полное и своевременное выполнение обучающимся (студентом, курсантом) всех видов учебных работ (курсовые, контрольные, лабораторные, экспериментальные и др.), предусмотренных учебным планом и образовательными программами высшего профессионального образования, то есть отсутствие у лица (работника) академической задолженности за предыдущий семестр (иной период обучения) и наличие допуска к прохождению промежуточной аттестации за текущий семестр (период обучения), выданного образовательным учреждением.

Подтверждением успешности обучения лица, совмещающего работу с обучением в высшем учебном заведении, и основанием для предоставления по месту работы дополнительного отпуска и других льгот, связанных с обучением в высшем учебном заведении, является справка-вызов с места обучения. Форма справки-вызова утверждена приказом Минобразования России 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»[[9]](#footnote-9).

Полагаем, что неуспевающему студенту учебное заведение не должно выдавать справку-вызов, являющуюся в соответствии с законом основанием права на оплату отпуска по месту работы.

Условие *успешного обучения* в высшем учебном заведении не является обязательным для сокращения рабочего времени на 7 часов с оплатой 50% среднего заработка на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта или сдачи государственных экзаменов, которые гарантируются независимо от качества обучения ч. 4 ст. 173 ТК РФ.

**Заключение**

Подводя краткие итоги, мы можем определить, что круг гарантий и компенсаций, предоставляемых лицам (работникам), обучающимся в высших учебных заведениях или поступающих в высшие учебные заведения включает в себя целевые отпуска с сохранением или без сохранения заработной платы, оплату проезда к месту учебы и обратно, сокращение рабочего времени. 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 компенсаций.

Защищать свое право на гарантии и компенсации в настоящее время довольно трудно, так как не налажен достаточно эффективный механизм их защиты. Часто рассмотрение индивидуальных трудовых споров в трудовой комиссии, даже с решением в пользу истца, вынуждает его уволиться через некоторое время с работы. Защита данных гарантий с точки зрения ущемления конституционных прав граждан на образования не всегда приносит желаемые плоды. Практика арбитражного рассмотрения подобных дел развита еще не достаточно.

В заключении хочется еще раз отметить необходимость выполнение правовых норм трудового законодательства работодателями, как и любого другого закона. Предоставление гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением позволить вырастить не просто образованные кадры, но и что не менее важно в условиях рыночной экономики кадры уже имеющие практический опыт реализации полученных знаний.

Список используемой литературы и нормативно- правовых актов

1. Конституция РФ ;Изд-во Айрис-Пресс; М:2005г.
2. Федеральный закон от 22 августа 1996 г. N 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" (с изм. и доп. от 10 июля, 7 августа, 27 декабря 2000 г., 30 декабря 2001 г., 25 июня, 24 декабря 2002 г., 10 января, 5 апреля, 7 июля, 23 декабря 2003 г., 22 августа, 29 декабря 2004 г., 21 апреля, 31 декабря 2005 г., 6, 18 июля 2006 г.).

Закон РФ от 10 июля 1992 г. № 3266-1 "Об образовании" (в последней редакции Федерального закона от 23 декабря 2003 г. № 186-ФЗ) пункт 17 статья 33.

Трудовой кодекс Российской Федерации (под ред. проф. В.И. Шкатуллы), 4-е изд., изм. и доп. - "Норма", 2006 г

1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. (под ред. проф. В.И. Шкатуллы), 4-е изд., изм. и доп. - "Норма", 2006 г.
2. Типовое положение об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации, утв. постановлением Правительства РФ от 5 апреля 2001 г. N 264
3. Приказ Минобразования РФ от 13 мая 2003 г. N 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".

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".

1. Определение Конституционного Суда РФ от 8 апреля 2004 г. N 167-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Ф.Ф.Чертовского на нарушение его конституционных прав положением части первой статьи 177 Трудового кодекса Российской Федерации"
2. Козлова Г.А. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей // Трудовое право.2004г.
3. Колобова С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов. - "Юстицинформ", 2005 г.
4. Порягина О. Правовые проблемы социальной политики. Учебное пособие. Иркутск, 2004г.

1. См.: Российское трудовое право / Под ред. А.Д. Зайкина. -  С. 12 [↑](#footnote-ref-1)
2. См.: Кудрин С.М. Обеспечение прогресса технического творчества средствами трудового права: Автореф. дисс. … к.ю.н. -  Пермь, 1998. -  С. 15. [↑](#footnote-ref-2)
3. Трудовой кодекс Российской Федерации ст. 165. [↑](#footnote-ref-3)
4. См.: Постановления ФАС Северо-Западного округа от 10 мая 2007 г. № А56-10282/2006, ФАС Восточно-Сибирского округа от 18 января 2005 г. № А 19-5315/04-20-Ф02-5725/04-С1, ФАС Центрального округа от 9 ноября 2006 г. № А08-11753/05-25 // СПС «Консультант Плюс». Новые документы для бухгалтера. Выпуск от 03 октября 2007 г. [↑](#footnote-ref-4)
5. Официальные документы в образовании. 2004. № 31. [↑](#footnote-ref-5)
6. Документ опубликован не был (см. СПС «КонсультантПлюс»). [↑](#footnote-ref-6)
7. *Лушников А.М., Лушникова М.В.* О пределах ограничения трудовых прав и свобод // Трудовое право. 2008. № 7. [↑](#footnote-ref-7)
8. В июне 2008 года проект соответствующей законодательной инициативы подготовлен В.А. Абалдуевым для представления в Комитет по труду и социальной политике ГД ФС РФ. [↑](#footnote-ref-8)
9. БНА. 2003. № 47. [↑](#footnote-ref-9)