

## Статьи трудового кодекса

### **Статья 63. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора**

С 1 февраля 2002 года в связи с принятием нового Трудового кодекса РФ для лиц, которые могут заключать трудовой договор с работодателем, законодатель устанавливает общий возрастной ценз - 16 лет.

В случаях получения основного общего образования, либо прекращения обучения, в соответствии с федеральным законом об общеобразовательном учреждении трудовой договор может быть заключен с 15-летнего возраста. Кроме того, с согласия одного из родителей, а при их отсутствии - опекуна, попечителя и органа опеки и попечительства, трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет. Такой договор учащийся может заключить на свободное от учебы время для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения. В этом случае работодатель вправе потребовать от лица, которого принимает на работу, справку из образовательного учреждения о режиме его обучения.

Законодатель предусматривает, что лицо, достигшее 14 лет, может выполнять только легкую работу, не причиняющую вред его здоровью. Приему на работу должен предшествовать обязательный медицинский осмотр. А также установленные законодательством ограничения.

В некоторых случаях лицам, достигшим 16-летнего возраста, может быть отказано в заключении трудового договора, так как для выполнения отдельных видов работ возрастной ценз законодателем повышается.

Так, например, нельзя принимать лиц, не достигших 18-летнего возраста:

- на работу по совместительству (ст. 282 ТК), на государственную службу, работу с наркотическими средствами и психотропными веществами;
- на работу, где от работника требуется заключение письменного договора о полной материальной ответственности (ст. 242 ТК).

Необходимо знать, что нельзя принимать несовершеннолетнего на работы с вредными и (или) опасными условиями труда, подземные, в игорном бизнесе, ночных кабаре и клубах, по производству, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями и т.д.

### **Статья 69. Медицинское освидетельствование при заключении трудового договора**

Статья предусматривает обязательное предварительное медицинское освидетельствование при заключении трудового договора с лицами моложе

18 лет. Такое освидетельствование осуществляется за счет средств работодателя.

Несовершеннолетние работники до 18 лет, кроме предварительного, должны проходить ежегодный медицинский осмотр. Он проводится в сроки, устанавливаемые приказом работодателя, в котором указываются фамилии таких лиц. Этот приказ согласовывается с соответствующими лечебными учреждениями. Уклонение подростка до 18 лет от прохождения ежегодного медицинского осмотра является дисциплинарным проступком, за который администрация может наложить дисциплинарное взыскание за невыполнение ее распоряжения без уважительных причин.

При приеме на тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работы, связанные с движением транспорта, работники, не достигшие 21 года, проходят за счет средств работодателя обязательные предварительные, при поступлении на работу, и ежегодные медицинские осмотры с целью определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания, торговли, лечебно-профилактических и детских учреждений проходят предварительные и ежегодные медицинские осмотры (обследования) в целях охраны здоровья населения, предупреждения и распространения заболеваний.

### **Статья 70. Испытание при приеме на работу**

Испытание при приеме на работу относится к дополнительным (факультативным) условиям трудового договора. Оно может иметь место лишь по соглашению сторон. Если стороны в конкретном трудовом договоре оговорили испытание, то оно автоматически становится обязательным условием.

Испытание устанавливается независимо от квалификации и опыта принимаемого работника. Оно определяет пригодность работника к данной работе.

На работников в период испытания в полном объеме распространяется законодательство о труде. Например, работник, принятый на работу с испытательным сроком, может расторгнуть трудовой договор по собственному желанию в общем порядке (ст. 80 ТК РФ).

В случаях, если условие об испытании не было указано в тексте трудового договора, работник считается принятым без испытания.

В статье перечислен круг лиц, которым не может быть установлено испытание при приеме на работу. К ним относятся: несовершеннолетние до 18 лет; молодые рабочие, поступающие на работу после окончания профессионально-технических учебных заведений; молодые специалисты по окончании высших и средних специальных учебных заведений; при приеме на работу в другую местность и при переводе на работу в другую организацию; беременные женщины; лица, избранные (выбранные) на выборную должность.

Кроме них, испытание при приеме на работу не устанавливается временным и сезонным работникам; лицам, направленным на работу по окончании аспирантуры с отрывом от производства; лицам, поступающим на работу по конкурсу на выборные должности; руководителям, избранным на соответствующую должность.

Конкретный срок испытания устанавливают сами стороны трудового договора при приеме на работу. Однако этот срок не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. Для государственных служащих установлен испытательный срок от трех до шести месяцев (Федеральный закон от 31 июля 1995 г. "Об основах государственной службы Российской Федерации").[10]

Предусмотренные законодательством предельные сроки не могут быть увеличены или продлены даже по соглашению сторон.

В испытательный срок не включается период временной нетрудоспособности работника, а также другие периоды, когда работник отсутствовал на своей работе по уважительным причинам. Например, если работник находился в учреждениях здравоохранения в связи со сдачей крови для переливания (ст. 186 ТК РФ), либо он выполнял государственные или общественные обязанности (ст. 170 ТК РФ). Не включается в испытательный срок период, в течение которого работник в соответствии со ст. 128 ТК РФ находился в отпуске без сохранения заработной платы.

В перечисленных случаях течение испытательного срока продолжится после перерыва. Однако общая продолжительность испытания до и после этого перерыва не может превышать тех сроков, которые установлены трудовым законодательством.

## **Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени**

Законодатель устанавливает сокращенную рабочую неделю для лиц в возрасте до 16 лет, не обучающихся в образовательных учреждениях - не более 24 часов в неделю; для работников в возрасте от 16 до 18 лет, не обучающихся в образовательных учреждениях, а также работников, занятых на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ, не более 36 часов в неделю.

Лицам, обучающимся в общеобразовательных и образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования и работающим в течение учебного года в свободное от учебы время, устанавливается сокращенное рабочее время продолжительностью: в возрасте от 16 до 18 лет - не более 18 часов в неделю; в возрасте от 14 до 16 лет - не более 12 часов в неделю.

Продолжительность рабочей недели учащихся в возрасте от 14 до 18 лет, работающих в период каникул, не может превышать: с 16 до 18 лет - 36 часов в неделю; с 14 до 15 лет - 24 часов в неделю.

В настоящее время законодательство РФ не предусмотрело еще Списка работ с вредными и (или) опасными условиями труда, которые дают право на сокращенный рабочий день. Поэтому впредь до установления Списка применяется действующий «Список производств, профессий и должностей с вредными условиями труда», работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

Право на сокращенный рабочий день имеют все работники, профессии и должности которых предусмотрены по производствам и цехам в соответствующих разделах Списка независимо от отрасли.

Право на сокращенный рабочий день, рабочее время возникает лишь в случае, если работник фактически выполнял работу во вредных условиях продолжительностью не менее половины рабочего дня, установленной Списком для данного производства, цеха, профессии или должности. Если работник фактически занят во вредных условиях в течение всего рабочего дня, то его рабочий день сокращается, когда в Списке есть специальное указание "постоянно работающий" или "постоянно занятый".

Право на сокращенный рабочий день сохраняется за работниками, работающими с совмещением профессий (если они выполняют свою основную работу в полном объеме), а также за вспомогательными, подсобными рабочими и бригадирами.

Работники сторонних организаций в дни работы с вредными условиями труда имеют право на сокращенное рабочее время.

Предприятия вправе за счет собственных средств устанавливать для других категорий своих работников сокращенное рабочее время.

Установление сокращенного рабочего времени - обязанность администрации. Стороны при заключении трудового договора не вправе увеличивать продолжительность рабочего времени, установленную законодательством.

Врачам и среднему медицинскому персоналу больниц, родильных домов, клиник, лечебниц и других стационарных лечебных учреждений, специальных санаториев, санитарной авиации, станций переливания крови, амбулаторно-поликлинических учреждений (за исключением врачей, занятых исключительно амбулаторным приемом больных), здравпунктов и медицинских пунктов скорой и неотложной помощи, санитарно-эпидемиологических учреждений, врачебных, фельдшерских и акушерских кабинетов, женских консультаций, домов ребенка, детских домов, детских комнат, комнат матери и ребенка, учреждений судебно-медицинской экспертизы, НИИ и лабораторий, врачам яслей и молочных кухонь рабочий день сокращается до 6,5 часов в день.

Врачам поликлиник, занятым приемом больных, врачам МСЭК (медико-социальной экспертной комиссии), врачам-стоматологам и зубопротезистам, среднему медперсоналу рабочий день установлен в 5,5 часов (постановление СНК СССР от 11 декабря 1940 г). Медицинским сестрам, занятым воспитанием детей до 3 лет, и воспитателям ясельных групп детских учреждений и домов ребенка - до 6 ч в день (36 ч в неделю) (постановление Совета Министров

СССР от 12 апреля 1984 г).

Закон Российской Федерации «Об образовании» в редакции от 13 января

1996 г. (п. 5 ст. 55) [11] предусматривает, что для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная

продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

В соответствии с Постановлением Верховного Совета РСФСР «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, охраны материнства и детства на селе» от 1 ноября 1990 г. для женщин, работающих в сельской местности (включая тех, кто трудится в сельскохозяйственном производстве, работает в цехах промышленных предприятий и других предприятий, находящихся в сельской местности), устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

Отнесение территории к сельской местности производится в соответствии с Положением о порядке решения вопросов административно-территориального устройства (утверждено Указом Президиума Верховного Совета РСФСР от 17 августа 1982 г., пункт «О порядке решения вопросов административно-территориального устройства РСФСР»).

**Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены)** Для лиц, имеющих право на сокращенный рабочий день, законодатель устанавливает гарантии по предельной продолжительности рабочего дня, имея в виду, что если работодатель применяет недельный или суммированный учеты рабочего времени, то все равно продолжительность рабочего дня таких работников не может превысить: для лиц в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов в день (не более 24 часов в неделю); для учащихся общеобразовательных школ и средних специальных учебных заведений, совмещающих работу с обучением (кроме каникул), в возрасте от 14 до 16 лет - более половины нормы сокращенного времени для их возраста - 2,5 часа в день, в возрасте от 16-18 лет - 3,5 часа в день.

Для работников, работающих с вредными и опасными условиями труда, которым устанавливается сокращенное рабочее время, рабочий день не может быть больше 8 часов - при 36-часовой рабочей неделе и 6 часов при 30-часовой рабочей неделе.

Для творческих работников театров, кино, телевидения, зрелищных предприятий и коллективов, а также профессиональных спортсменов предельные нормы рабочего времени в течение рабочего дня могут устанавливаться законами, постановлениями Правительства РФ, коллективными договорами, другими локальными актами предприятий, а также индивидуальными договорами.

### **Статья 96. Работа в ночное время**

На территории Российской Федерации ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов. Все работы, производимые в указанный отрезок времени, считаются ночными.

Ночное рабочее время не сокращается, если работник был принят для выполнения работы только в ночное время. Данное правило, распространяется и на случаи, если на ночное время приходится только часть смены.

Для лиц, работающих на сменных работах при шестидневной рабочей неделе, а также когда это необходимо по условиям труда, продолжительность работы в ночное время может уравниваться с дневной (т.е. не сокращаться). Организация в таких случаях определяет в коллективном договоре или ином локальном акте список указанных работ.

## **Статья 99. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа)**

При поденном учете рабочего времени работа сверх установленной продолжительности рабочего дня считается сверхурочной.

При суммированном учете сверхурочной будет считаться работа сверх установленной продолжительности рабочей смены.

Не признается сверхурочной работа сверх установленной продолжительности рабочего дня при отработке нормы часов при гибком графике работы.

Не является сверхурочной работа, при которой фактическая продолжительность ежедневной работы в отдельные дни может не совпадать с продолжительностью смены по графику.

Работа сверх обусловленной продолжительности рабочего дня работников с ненормированным рабочим днем, если она компенсируется дополнительным отпуском больше 28 календарных дней, не считается сверхурочной.

Не считается сверхурочной работа в часы отработки отпуска без сохранения заработной платы, а также работа, выполненная в порядке совместительства (сверх установленной продолжительности рабочего времени), работы, выполненные работником сверх предусмотренного трудовым договором времени, но в пределах установленной продолжительности рабочего дня (смены), работающим неполный рабочий день.

Сверхурочная работа может производиться по распоряжению или с ведома администрации.

Обычно о производстве сверхурочных работ издается приказ, в котором оговариваются причины, по которым они необходимы, категории работников, привлекаемых к работам. Однако если такой приказ не издан, а было устное распоряжение кого-либо из представителей администрации, то работа признается сверхурочной.

Законодательство допускает привлечение к сверхурочным работам также в случае необходимости выполнения погрузочно-разгрузочных операций, связанных с ними работ на транспорте, при необходимости освобождения складских помещений железнодорожного, водного и местного транспорта, а также для производства погрузки и выгрузки вагонов и судов с целью предупреждения скопления грузов в пунктах отправления и назначения, простоя подвижного состава; работ по выкупу, разгрузке и вывозке грузов с территорий станций, пристаней и портов, подвозке грузов к

станциям, пристаням и портам, погрузке в вагоны, на суда и составлению документов.

В случае привлечения к сверхурочным работам в нарушение установленного порядка виновные должностные лица несут дисциплинарную, административную и уголовную ответственность.

Привлечение работников к сверхурочным работам в иных случаях, допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа при привлечении к сверхурочным работам регулируется ТК РФ.

Выборный профсоюзный орган должен рассмотреть заявку администрации на своем заседании. Заседание считается правомочным, если на нем присутствовало не менее половины из числа избранных в профсоюзный орган. Решение принимается большинством голосов. Не допускается рассмотрение заявок единолично председателем профкома.

При решении вопроса о привлечении к сверхурочным работам выборный профсоюзный орган обязан выяснить:

- 1) истинные причины привлечения к сверхурочным работам;
- 2) являются ли эти причины и случай исключительными, предусмотренными ТК РФ;
- 3) при рассмотрении каждой из кандидатур работников, привлекаемых к сверхурочным работам, выясняется: не относится ли он к категории работников, предусмотренных в ТК РФ; давали ли согласие работники, указанные в ТК РФ, на их привлечение к сверхурочным работам;
- 4) не превышает ли количество сверхурочных работ каждого работника соответственно 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год.

Положением о рабочем времени и времени отдыха работников отдельных категорий - плавсостава судов флота рыбной промышленности - может устанавливаться предельное количество сверхурочных работ в течение месяца не более 10 часов (за исключением авральных, погрузочно-разгрузочных работ, а также работ, выполняемых за недостающих по штату членов экипажа).

Выборный профсоюзный орган обязан контролировать действия администрации по ведению точного учета сверхурочных работ, выполняемых каждым работником.

## **Статья 122. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков**

Конституция РФ гарантирует предоставление работникам оплачиваемого ежегодного отпуска.

В соответствии с этим ТК именуется отпуска, предоставляемые за работу, ежегодными оплачиваемыми отпусками и устанавливает, по сути, обязанность работодателя предоставлять работникам оплачиваемый отпуск ежегодно.

При этом, естественно, имеется в виду не календарный год (с 1 января по 31 декабря), а рабочий год, определяемый для каждого работника индивидуально с момента его поступления на работу (например, с 7 января 2003 г. по 6 января 2004 г.).

Перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска с текущего рабочего года на следующий рабочий год ТК допускает в порядке исключения с соблюдением определенного порядка (ч. 3 ст. 124 ТК).

КЗоТ 1971 г. (ч. 1 ст. 71) предусматривал предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в первом рабочем году, как правило, по истечении 11 месяцев непрерывной работы на данном предприятии, в учреждении, организации.

Трудовой кодекс сокращает этот срок до 6 месяцев. Возможность предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска до истечения этого срока ТК не рассматривает в качестве исключения. Статья 122 ТК разрешает это при условии достижения соглашения между сторонами трудового договора.

Кроме того, ТК закрепляет право работника (и соответствующую обязанность работодателя) на досрочное предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска для определенных категорий работников (ч. 2 ст. 122).

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику полностью за рабочий год независимо от того, проработал работник в организации непрерывно 6 месяцев или нет. При этом необходимо иметь в виду возможность разделения отпуска на части по соглашению между работником и работодателем (ч. 1 ст. 125 ТК).

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска пропорционально проработанному времени ТК не предусмотрено.

Однако поскольку дополнительные оплачиваемые отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях предоставляются за время, фактически

проработанное в этих условиях (ч. 2 ст. 121), в первом рабочем году этот отпуск предоставляется пропорционально проработанному в этих условиях трудовому стажу. Предоставление отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях авансом, действующими нормами трудового законодательства не предусмотрено.

#### **Статья 124. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска**

В ч. 1 ст. 124 указаны периоды, которые исключаются из времени фактической реализации отпуска, если они приходятся на время предоставленного работнику ежегодного оплачиваемого отпуска.

В связи с этим отпуск должен быть продлен на соответствующий отрезок времени.

Продление отпуска предусмотрено в случаях временной нетрудоспособности работника. Время ухода за заболевшим ребенком, другими членами семьи не является основанием для продления ежегодного оплачиваемого отпуска.

Кодексом (ч. 1 ст. 170) предусмотрено сохранение места работы (должности) на время исполнения работником государственных обязанностей. К таким обязанностям относятся, например, исполнение обязанностей члена избирательной комиссии, прохождение военных сборов.

Если время выполнения государственных обязанностей совпадает со временем ежегодного оплачиваемого отпуска, то отпуск продлевается на соответствующее число дней.

Кодексом (ст. 173-177) в качестве одной из гарантий, предоставляемых работникам, совмещающим работу с обучением, предусмотрены дополнительные отпуска для подготовки к поступлению в образовательные учреждения, сдачи зачетов и экзаменов, подготовки дипломного проекта. Эти отпуска по их целевому назначению именуется на практике учебными.

При совпадении времени учебного отпуска со временем использования ежегодного оплачиваемого отпуска последний переносится на другое время, определяемое по соглашению между работником и работодателем. Также по соглашению между ними учебный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску (ч. 2 ст. 177 ТК).

Допускается полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, но не более чем за два года (ч. 3 ст. 322 ТК). Это означает возможность перенесения отпуска с одного рабочего года на другой.

К перенесению времени использования ежегодного оплачиваемого отпуска может привести нарушение работодателем срока извещения работника о предстоящем отпуске (ч. 2 ст. 123 ТК, ч. 2 ст. 124 ТК), а также, если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска (ч. 9 ст. 136 ТК).

В таких случаях отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок.

Редакция ч. 2 ст. 124 ТК может быть истолкована как обязательность перенесения отпуска на другой срок в упомянутых случаях. Однако при определенных обстоятельствах работник может быть заинтересован в использовании отпуска в срок, установленный графиком. Представляется, что в таких случаях по письменному заявлению работника и соглашению между работником и работодателем можно было бы ежегодный оплачиваемый отпуск не переносить.

У работника и организации в результате изменения обстоятельств может появиться необходимость в перенесении отпуска на другой срок.

В таких случаях при соответствующем обосновании каждой стороной и по взаимному согласию время предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска может быть изменено, и в график отпусков в порядке, установленном для его утверждения, могут быть внесены необходимые изменения.

Обстоятельства (уважительные причины), по которым может быть изменен график отпусков, целесообразно предусматривать в коллективном договоре, локальном нормативном акте организации.

### **Статья 125. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска**

Статьей 8 Конвенции Международной организации труда N 132 [7] предусмотрено, что разбивка ежегодного оплачиваемого отпуска на части может быть разрешена компетентным органом власти или другим соответствующим органом в каждой стране. Одна из таких частей отпуска должна состоять, по крайней мере, из двух непрерывных рабочих недель.

В полном соответствии с этим положением сформулирована 1 часть ст. 125 ТК.

В ней предусмотрена возможность разделения ежегодного оплачиваемого отпуска по соглашению между работником и работодателем.

По сути такой же порядок предусмотрен для деления ежегодных оплачиваемых отпусков, предоставляемых прокурорам, следователям, научным и педагогическим работникам системы прокуратуры РФ. Деление отпуска на части производится по заявлению названных работников с согласия администрации.

В несколько ином порядке - по желанию работников угольной, сланцевой, горнорудной промышленности и отдельных базовых отраслей народного хозяйства возможно деление предоставляемых им ежегодных оплачиваемых отпусков на части. Причем продолжительность одной из них не должна быть менее двух недель

Кодекс не определяет количества частей, на которые может быть разделен отпуск. Важно, чтобы одна из них была не менее 14 календарных дней.

Кодекс не решает и вопрос о том, как соотносить использование отпуска по частям с обязательностью определения времени предоставления отпусков соответствующим графиком. Если каждый раз изменять график для предоставления возможности использования отпуска по частям, то этот локальный нормативный акт перестает определять сроки предоставления отпусков в течение всего года.

Кроме того, изменения в график должны вноситься в том же порядке, в каком он утверждается, - с учетом мнения представительного органа работников (ч. 1 ст. 123 ТК).

Предоставление отпуска по частям на основе индивидуального соглашения работника и работодателя может негативно повлиять на график отпусков, его юридическую силу в отношении тех работников, которые изъявили желание по согласованию с работодателем использовать отпуск по частям.

Как выход из этой непростой ситуации видится создание графика сроков основной части отпуска и дополнительного графика использования отпусков по частям, если это заранее известно.

Защищая право работника на длительный непрерывный отдых, ч. 2 ст. 125 ТК допускает возможность отзыва его из ежегодного оплачиваемого отпуска только с его согласия. При этом работник не лишается неиспользованной части отпуска. Она должна быть предоставлена работнику по его выбору в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Отзыв работника из отпуска определяется письменным приказом (распоряжением) работодателя, на котором (или отдельно) письменно выражается согласие работника. Тем же приказом (распоряжением) на

основании письменного заявления работника решается вопрос о времени, на которое переносится неиспользованная часть отпуска.

Отказ работника от выхода на работу в связи с отзывом его из отпуска не является нарушением трудовой дисциплины и не может повлечь применение к нему мер дисциплинарного взыскания.

Отзыв из отпуска влечет за собой перерасчет заработной платы. Обычно заработная плата за период неиспользованного отпуска засчитывается в счет заработной платы, которую работник должен получить, выйдя на работу. При получении работником неиспользованной части отпуска расчет оплаты этого периода производится заново.

Следует обратить внимание на то, что Кодекс (ч. 3 ст. 125) не допускает отзыва из отпуска ряда категорий работников.

## **1.5 Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением**

### **Глава 26.**

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

Гарантии, компенсации и льготы, предусмотренные настоящей статьей, распространяются лишь на работников, совмещающих работу с обучением в учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию.

Льготы, указанные в этой статье, предоставляются только тем лицам, которые обучаются успешно. Таковыми считаются:

а) по вечерней форме обучения в высших учебных заведениях - студенты, которые в соответствии с учебным планом сдали все зачеты, а также выполнили предусмотренные для данного семестра другие работы;

б) по заочной форме обучения в высших учебных заведениях - студенты, которые не имеют задолженности за предыдущий курс или семестр и к началу сессии выполнили все контрольные и курсовые работы по дисциплинам, выносимым на сессию.

При обучении работника, совмещающего работу с обучением одновременно в двух высших учебных заведениях, льготы предоставляются только по одному из них (по выбору студента) (ст. 17 Федерального закона

"О высшем и послевузовском профессиональном образовании" от 22.08.1996 г.).

Работники, обучающиеся в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, имеют право на гарантии и компенсации, установленные коллективным договором или трудовым договором.

Так, ст. 17 Закона "О высшем и послевузовском профессиональном образовании", [12] предусматривает, что лицам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию высших учебных заведениях независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам, по месту их работы предоставляются дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы, начисляемой в порядке, установленном для ежегодных отпусков (с возможностью присоединения дополнительных учебных отпусков к ежегодным отпускам).

### **1.6 Особенности отпусков и дополнительного свободного времени для учащейся молодёжи**

#### **Продолжительность дополнительного отпуска студентов вузов.**

Продолжительность дополнительного отпуска зависит от его целевого назначения и периода обучения в вузе:

для сдачи зачетов и экзаменов на первом и втором курсах - соответственно по 40 календарных дней, на последующих курсах - соответственно по 50 календарных дней;

для подготовки и защиты дипломного проекта (работы) со сдачей государственных экзаменов - 4 месяца;

для сдачи государственных экзаменов - 1 месяц.

Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по месту работы предоставляются: студентам высших учебных заведений очной формы обучения, совмещающим учебу с работой, для сдачи зачетов и экзаменов - 15 календарных дней в учебном году; для подготовки и защиты дипломного проекта (работы) со сдачей государственных экзаменов - 4 месяца; для сдачи государственных экзаменов - 1 месяц.

Форма 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, утверждается федеральным (центральным) органом управления высшим профессиональным образованием.

### **Дополнительные отпуска для лиц, обучающихся в аспирантуре.**

Лица, обучающиеся в аспирантуре по заочной форме обучения, имеют право на ежегодные дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней с сохранением заработной платы.

К ежегодному дополнительному отпуску аспиранта добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места нахождения аспирантуры и обратно с сохранением средней заработной платы. Указанный проезд оплачивает организация-работодатель.

Аспиранты, обучающиеся в аспирантуре по заочной форме обучения, имеют право соответственно на 1 свободный день в неделю с оплатой его в размере 50% получаемой заработной платы, но не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Организация-работодатель вправе предоставлять аспирантам по их желанию на четвертом году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.

Для завершения диссертации на соискание ученой степени кандидата наук работнику по месту работы предоставляется отпуск с сохранением заработной платы продолжительностью 3 месяца в порядке, установленном положением об аспирантах.

Отпуска в связи с обучением с отрывом от производства лицам, указанным в ст. 173, предоставляются для сдачи экзаменов и зачетов, а также выполнения лабораторных работ в течение всего учебного года. При этом если на последних курсах учебным планом предусмотрены обучение лишь в одном семестре и сдача одной экзаменационной сессии, то отпуск предоставляется в половинном размере от указанной продолжительности.

### **Дополнительный отпуск для сдачи вступительных экзаменов.**

Отпуска для сдачи вступительных экзаменов предоставляются на основании справки, выданной учебным заведением о допуске к экзаменам, и заявления работника.

Указанные отпуска могут предоставляться повторно, если работник, которому ранее предоставлялся отпуск, не был зачислен в высшее или среднее специальное учебное заведение. Однако в течение года работник может использовать лишь один такой отпуск.

Указанные в ст. 173 отпуска в соответствии с Федеральным законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22 августа 1996 г. предоставляются не только лицам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие учебные заведения, но и слушателям подготовительных

отделений при высших учебных заведениях для сдачи вступительных экзаменов. При этом Закон подчеркивает, что эти дополнительные отпуска продолжительностью 15 календарных дней предоставляются без сохранения заработной платы. Этот же Закон (ст. 19) предусмотрел также отпуска лицам, допущенным к вступительным экзаменам в аспирантуру.

Лицам, поступающим в военные учебные заведения, предоставляются отпуска для сдачи вступительных экзаменов, а также на период следования к месту нахождения учебного заведения и обратно.

За лицами, поступающими в военные учебные заведения, за период сдачи вступительных экзаменов, а также за время следования в учебное заведение и обратно сохраняется средний заработок по месту работы.

### **Сокращенное рабочее время и дополнительные свободные дни.**

Законодатель устанавливает для лиц, обучающихся по вечерней (очно-заочной) и заочной формам обучения в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в течение десяти учебных месяцев, предшествующих выполнению дипломного проекта или сдачи государственных экзаменов (по их желанию), сокращенную на 7 часов рабочую неделю. При этом по соглашению сторон работнику может быть предоставлен один дополнительный свободный день либо сокращенная продолжительность рабочего дня в течение недели.

Оплата за сокращенное время производится исходя из 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

В соответствии со ст. 17 вышеупомянутого Закона студентам, обучающимся по заочной форме в высших учебных заведениях, которые имеют государственную аккредитацию, один раз в учебном году организация-работодатель оплачивает проезд к месту нахождения высшего учебного заведения и обратно для выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов, а также для сдачи государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы).

### **Оплата проезда.**

Право на оплату проезда предоставляется лицам, обучающимся в заочных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, и проживающим вне места их расположения.

Оплата проезда соответствующим видом транспорта производится только один раз в год (в порядке, установленном законодательством о служебных командировках).

Предприятие с учетом экономических возможностей может предоставлять такую льготу два раза в год (на каждую сессию).

Если на последнем курсе работнику предоставляются отпуска для сдачи курсовых и государственных экзаменов, то проезд оплачивается дважды.

За время нахождения в пути (к месту нахождения учебного заведения и обратно) заработная плата работнику не выплачивается. Этот период не включается в учебный отпуск.

### **Статья 174. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения**

Работникам, обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением заработной платы для прохождения промежуточной аттестации в зависимости от периода обучения:

- на первом и втором курсах - по 30 дней, а на последующих - 40 календарных дней в году;
- для подготовки и защиты дипломного проекта со сдачей государственных экзаменов - 2 месяца;
- для сдачи итоговых государственных экзаменов (без защиты выпускной квалификационной работы) - 1 месяц.

Дополнительные отпуска работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, предоставляются без сохранения заработной платы продолжительностью 10 календарных дней в году - для прохождения промежуточной аттестации и 2 месяца - для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы со сдачей государственных экзаменов, а для сдачи итоговых экзаменов - 1 месяц.

Лицам, совмещающим работу с обучением в средних специальных учебных заведениях, один раз в году оплачивается проезд к месту обучения и обратно в размере 50% его стоимости.

Так же как и для лиц, обучающихся в высших учебных заведениях, работникам, указанным в ч. 3 ст. 174, предоставляется право на сокращенное рабочее время (7 часов в неделю) с сохранением 50% заработка за неотработанные часы.

## **Статья 175. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях начального профессионального образования**

Льготы, установленные ст. 175, распространяются только на тех работников, которые обучаются в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

Для работников, обучающихся в учебных заведениях, не получивших государственную аккредитацию, предприятие может устанавливать такие льготы, однако не обязано это делать.

Дополнительные отпуска работникам, обучающимся в образовательных учреждениях начального профессионального образования, с сохранением среднего заработка предоставляются для сдачи экзаменов на 30 календарных дней в году независимо от года обучения.

## **Статья 176. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях**

Для лиц, обучающихся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, предоставляются дополнительные отпуска для сдачи выпускных экзаменов за IX класс - продолжительностью 9 дней, а за XI (XI1) класс - 22 календарных дня с сохранением средней заработной платы.

Так же как и всем работникам, обучающимся в высших и средних специальных учебных заведениях, лицам, указанным в ст. 176, предоставлено право (по желанию работника) на сокращенную рабочую неделю (на один день) или предоставление сокращенного рабочего дня с оплатой 50% среднего заработка.

## **Статья 177. Порядок предоставления гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением**

Все гарантии и компенсации, установленные ст. 173-175 ТК, предоставляются только лицам, получающим соответствующее образование впервые. Работники, получающие второе аналогичного уровня образование, правом на указанные гарантии и компенсации не обладают.

Законодатель разрешает присоединять основные ежегодные отпуска к дополнительным учебным, предусмотренным для лиц, совмещающих работу с обучением.

При обучении работника, совмещающего работу с обучением одновременно в двух учебных заведениях, льготы предоставляются только по одному из них (по выбору работника).

Работодатель может (но не обязан) предоставить работнику отпуска по каждому из мест его учебы за счет средств предприятия. Если это право закреплено в локальном акте предприятия, то работодатель обязан предоставить отпуска по каждому из мест учебы работника. Право работника при отказе работодателя в их предоставлении может быть защищено в порядке, предусмотренном законодательством.