**Елена Глоба**

**(Краснодар, Россия)**

**проблемы правового регулирования учебных отпусков в российской Федерации**

Порядок предоставления учебных отпусков работникам вызывает множество споров. Это связано с тем, что Трудовой кодекс Российской Федерации, содержит ответы не на все вопросы, и отдельные положения требуют толкования в совокупности с другими нормами законодательства. Практика реализации права на учебный отпуск показывает, что в этой сфере накопилось немало проблем, часть из которых требует скорейшего разрешения [1].

Главная и общая проблема правового регулирования всех видов отпусков в России – это отсутствие законодательного определения понятия «отпуск». Как следствие, отпуска не отграничены от других видов времени отдыха (например, выходных и нерабочих праздничных дней) и не имеют общего порядка расчета своей продолжительности.

Одним из видов отпусков является учебный отпуск.

В мае 2014 года Россия ратифицировала Конвенцию Международной Организации Труда № 140 об оплачиваемых учебных отпусках (Женева, 24 июня 1974 г.), декларирующую право каждого человека на образование и закрепляющую понятие «оплачиваемый учебный отпуск». В настоящей Конвенции в статье 1, термин «оплачиваемый учебный отпуск» означает отпуск, предоставляемый трудящемуся для целей образования на определенный период в рабочее время с выплатой соответствующих денежных пособий [2].

Гарантии и компенсации для работников, совмещающих работу с обучением, предусмотрены главой 26, статьями 173 - 177 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) [3].

Ранее, статьей 17 Федерального закона от 22.08.1996 №125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» [4] (документ утратил силу с 1 сентября 2013 года) предусматривались гарантии и компенсации, лицам, совмещающим учебу в высшем учебном заведении с работой.

На сегодняшний день в соответствие с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» статьей 34 пункт 1 подпункт 27 обучающимся предоставляется академическое право на совмещение получения образования с работой без ущерба для освоения образовательной программы, выполнения индивидуального учебного плана [5].

Таким образом, к подобным гарантиям следует отнести право данных работников на дополнительный (учебный) отпуск. Учебные отпуска работникам полагаются при всех формах обучения.

Учебные отпуска можно условно разделить на три вида.

Во-первых, это отпуска, предоставляемые для поступления в образовательные организации, то есть для сдачи вступительных экзаменов в учреждения высшего и среднего профессионального образования, а также для сдачи выпускных экзаменов по окончании подготовительных отделений высших учебных заведений, если они являлись слушателями этих отделений.

Во-вторых, учебные отпуска, которые работники могут получить во время учебы в учреждениях высшего и среднего профессионального образования (для прохождения промежуточной аттестации, государственной итоговой аттестации и т.д.).

В-третьих, отпуск работникам, осваивающим программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), а также лицам, являющимся соискателями ученой степени кандидата наук.

Следовательно, в соответствии с ТК РФ работодатели обязаны предоставить работникам, совмещающим работу с учебой, определенные гарантии и компенсации: предоставление учебного отпуска; оплата проезда к месту получения образования (с учетом обстоятельств, установленных ТК РФ); сокращенный рабочий день.

Вопрос о том, следует ли предоставлять дополнительный отпуск при получении второго высшего образования, является спорным.

1. Работодатель не обязан предоставлять учебный отпуск, если работник получает второе образование. Так, ст. 177 ТК РФ устанавливает, что гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

Так, до сентября 2013 года ставилось под сомнение действие нормы ст. 17 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (документ утратил силу с 1 сентября 2013 года) и, других подобных положений этого Закона. 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 входило 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 ТК РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется ТК РФ (учитывая также то обстоятельство, что Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» был принят до ТК РФ).

Следовательно, с учетом первой точки зрения работодатель не обязан предоставлять отпуск для сдачи экзаменов.

Анализ действующего законодательства, а именно статьи 34 (подпункта 27) Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» показал, что данный вопрос остался до конца в полной мере не урегулированным.

2. Работодатель обязан предоставить учебный отпуск (независимо от того, получается ли образование во второй раз или нет). Противоречие, по сути, заключается в том, что Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании) в статье 34 закрепил академическое право на совмещение получения образования с работой без ущерба для освоения образовательной программы, выполнения индивидуального учебного плана.

С учетом положений ст. 5 ТК РФ определено, что если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит ТК РФ, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в настоящий ТК РФ. Иными словами, статья 34 Закона об образовании предоставляет гарантии, которых нет в ТК РФ. Однако такое регулирование трудовых отношений нельзя назвать противоречивым в собственном смысле слова, поскольку в ТК РФ нет и 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. Поскольку речь идет о гарантиях прав работников, будет обоснованным считать, что ТК РФ предусмотрел лишь минимальные гарантии. Такое регулирование вполне соответствует содержанию ст. 5 ТК РФ. Только в отношении правовых норм, ухудшающих положение работников, может быть обоснован взгляд об исчерпывающем регулировании ТК РФ трудовых отношений.

Таким образом, ТК РФ не исключает установления в иных законах обязанностей работодателей, в том числе не запрещает предоставлять отпуск при получении второго высшего образования. В этой части ТК РФ устанавливает лишь минимальные гарантии для работников.

Следовательно, работодатель, соблюдая помимо ТК РФ и иных федеральных законах, обязан предоставлять соответствующие гарантии и компенсации, в частности отпуск для прохождения работником промежуточных аттестаций, подготовки и сдачи квалификационных работ и итоговых экзаменов в вузе независимо от повторного получения работником образования этого уровня.

Представляет интерес вопрос о предоставление учебных отпусков лицам, получающих образование по многоуровневой системе получения высшего профессионального образования.

В настоящее время в России действует многоуровневая система получения высшего профессионального образования. По окончании первой ступени учащемуся присваивается квалификация (степень) бакалавра, по завершении второй - квалификация (степень) магистра.

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

Статья 69 в пункте 8 Закона об образовании перечисляет формы второго и последующего высшего образования по соответствующим образовательным программам высшего образования. В пункте 15 статьи 108 данного закона предусмотрено, что лица, имеющие высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением им квалификации «дипломированный специалист», имеют право быть принятыми на конкурсной основе на обучение по программам магистратуры, которое не рассматривается как получение этими лицами второго или последующего высшего образования. Следовательно, необходимо учитывать, что из положений Закона об образовании однозначно не выявлены случаи, когда обучение в высшем учебном заведении будет рассматривается как получение второго высшего профессионального образования.

Можно предположить, что таких случаев всего два:

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

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

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

Таким образом, для соблюдения конституционных прав работников и реализации конституционных гарантий в России необходимо законодательно установить и закрепить в ТК РФ: 1). Понятие «отпуск», его виды; 2). Порядок и условия предоставления учебных отпусков работникам.

**Литература:**

1. Защита трудовых прав и законных интересов работников органами государственного надзора и контроля : автореферат диссертации доктора юридических наук : 12.00.05 / Сапфирова А.А.; [Место защиты: Акад. труда и соц. отношений] - Москва, 2009. - 46 с.

1. Информационно-правовая система «Консультант плюс».
2. СЗ РФ. – 2002. - № 1 (ч.1). – Ст. 3.
3. СЗ РФ. – 1996. - № 35. – Ст. 4135.
4. СЗ РФ. – 2012. - № 53 (ч.1). – Ст. 7598.
5. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 (ред. от 28.09.2010) // Российская газета. 2006. № 297.

**Научный руководитель**:

заведующий кафедрой государственно-правовых дисциплин СКФ ФГБОУВПО «РАП», доктор юридических наук, доцент Сапфирова Аполлинария Александровна.