ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ РФ ФИЛИАЛ БАЙКАЛЬСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА ЭКОНОМИКИ И ПРАВА в г. БРАТСКЕ

КАФЕДРА "Юриспруденция"

Курсовая работа по дисциплине Трудовое право

Тема: "Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением"

Выполнил:

Михайличенко Ирина

Группа юр-04

Проверил: Тлумач Мирослава

Васильевна

Братск 2009

Оглавление

Введение

Глава 1. Понятие гарантии и компенсации в трудовом праве

Глава 2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в различных образовательных учреждениях

Глава 3. Проблемы предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением

Заключение

Список используемой литературы и нормативно- правовых актов

Введение

Я выбрала эту тему, так как она является актуальной в наше время.

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.

Если мы признаем в государственной политике приоритет прав человека, то надо учиться прививать это и в сознании людей. Именно знания должны помочь защитить нарушенное законное право работника и убедить его в том, что закон способен и защищать, и воспитывать, и регулировать общественные отношения.

Переход к рыночным отношениям и многообразие форм собственности не могли не повлиять на хозяйствующие субъекты. Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем; они обязательны для применения на всей территории Российской Федерации для всех работодателей (юридических или физических лиц) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

В юридической литературе проблема сферы действия норм трудового права освещается с давних пор, но и поныне не утратила своей актуальности. В науке трудового права до сих пор нет единого мнения по сфере действия норм трудового права. По-прежнему ведется дискуссия о так называемой "широкой" или "узкой" сфере действия правовых норм этой отрасли права.

Глава 1. Понятие гарантии и компенсации в трудовом праве

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

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

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

Гарантии необходимо отличать от охраны и защиты прав.

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

Для обеспечения правомерного поведения участников трудовых правоотношений необходимо применение, как методов охраны, так и методов защиты прав. Кроме того, необходимы гарантии прав, а также система компенсаций деятельности работников.

Гражданам Российской Федерации гарантируются:

свобода выбора рода деятельности, профессии (специальности), вида и характера труда;

защита от безработицы;

бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве при посредничестве органов службы занятости;

информирование о положении на рынке труда.

Безработным гражданам гарантируются:

социальная поддержка;

осуществление мер активной политики, занятости населения, включая бесплатное получение услуг по профессиональной ориентации и психологической поддержке, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации по направлению органов службы занятости;

бесплатное медицинское освидетельствование при направлении органами службы занятости на профессиональное обучение;

компенсация в порядке, определяемом Правительством РФ, материальных затрат в связи с направлением на работу (обучение) в другую местность по предложению органов службы занятости.

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

Государственная политика в области содействия занятости населения направлена на:

развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности, защиту национального рынка труда;

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

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

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

Случаи предоставления гарантий и компенсаций

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

при направлении в служебные командировки;

при переезде на работу в другую местность;

при исполнении государственных или общественных обязанностей;

при совмещении работы с обучением;

при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

в некоторых случаях прекращения трудового договора;

в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

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

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

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

Работники предприятий, учреждений и организаций государственной системы здравоохранения, осуществляющие диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, подлежат:

обязательному страхованию на случай причинения вреда их здоровью или смерти при исполнении служебных обязанностей в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

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

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

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

Заключение договора позволяет учесть особенности взаимоотношений сторон, согласовать их индивидуальные интересы, а также создает юридические гарантии для его участников: одностороннее изменение условий договора не допускается, а их нарушение влечет обязанность возместить причиненные убытки.

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

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

Соглашение - способ, позволяющий сторонам договориться о сотрудничестве.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Одновременно и работать и учиться всегда тяжело. Чтобы облегчить жизнь работникам, которые стремятся получить образование, государство предусмотрело ряд гарантий и компенсаций. Все они полагаются лишь работникам, обучающимся в учебных заведениях, которые имеют государственную аккредитацию. Если учебное заведение не аккредитовано, гарантии и компенсации могут предоставляться только тогда, когда об этом записано в коллективном или трудовом договоре.

Глава 2**.** Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в различных образовательных учреждениях

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

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

Рассмотрим гарантии и компенсации в различных образовательных учреждениях:

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

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

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

Образовательные учреждения высшего профессионального образования аккредитируются на срок не более 5 лет. По положительным итогам государственной аккредитации высшие учебные заведения получают свидетельство установленного образца. Оно подтверждает государственный статус образовательного учреждения, уровень реализуемых образовательных программ, соответствие содержания и качества подготовки выпускников требованиям государственных образовательных стандартов, право на выдачу выпускникам документов государственного образца о соответствующем уровне образования.

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

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

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

отпуска для прохождения промежуточной аттестации;

отпуска на время подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов;

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

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - соответственно по 40 календарных дней, на последующих курсах - соответственно по 50 календарных дней;

подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - 4 месяца;

сдачи итоговых государственных экзаменов - 1 месяц.

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

Типовым положением об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации, утв. постановлением Правительства РФ от 5 апреля 2001 г. N 264, разрешено студентам очной формы обучения совмещать учебу с работой. В связи с этим статья 173 ТК РФ установила гарантии и для этой категории обучающихся, которые позволяют им успешно сочетать обучение в вузе с трудовой деятельностью.

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

прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году;

подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - 4 месяца;

сдачи итоговых государственных экзаменов - 1 месяц.

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

Приказом Министерства образования РФ от 30 мая 2003 г. N 2057 утверждены формы справки-вызова, дающей право на предоставление по месту работы дополнительного отпуска и других льгот, связанных с обучением в высшем учебном заведении, имеющем государственную аккредитацию.

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

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

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

Согласно статье 17 Федерального закона "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" дополнительный учебный отпуск по просьбе студента может быть присоединен к его ежегодному отпуску. Коллективным договором или трудовым договором могут предусматриваться увеличение продолжительности дополнительных отпусков, предоставление отпуска с сохранением заработной платы вместо отпуска без сохранения заработной платы и иные льготы .

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

Студентам, обучающимся по заочной форме в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, которые имеют государственную аккредитацию, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения высшего учебного заведения и обратно для выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов, а также для сдачи итоговых государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломной работы (ст. 17 Федерального закона "О высшем и послевузовском профессиональном образовании").

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

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

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

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

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

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

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

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

Решение об аттестации образовательного учреждения утверждается распорядительным документом аккредитационного органа, на основании которого образовательному учреждению выдается свидетельство о государственной аккредитации. Оно является документом, подтверждающим государственный статус образовательного учреждения, уровень реализуемых образовательных программ, соответствие содержания и качества подготовки выпускников по аккредитованным образовательным программам требованиям государственных образовательных стандартов, право на выдачу выпускникам документов государственного образца о соответствующем уровне образования по аккредитованным образовательным программам. В свидетельстве указываются регистрационный номер, дата выдачи и срок действия свидетельства, местонахождение (юридический адрес) образовательного учреждения и его полное наименование. Наименование образовательного учреждения должно содержать указание на организационно-правовую форму, вид и профиль подготовки специалистов.

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

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

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

для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 30 календарных дней, на последующих курсах соответственно - по 40 календарных дней;

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

для сдачи итоговых государственных экзаменов - 1 месяц.

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

Студентам среднего специального учебного заведения по очной форме обучения разрешено совмещать учебу с работой. См. ст. 38 Типового положения об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении), утв. постановлением Правительства РФ от 3 марта 2001 г. N 160. Им гарантируется получение учебного отпуска для:

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

сдачи итоговых государственных экзаменов - 1 месяц.

Формы справки-вызова студентам образовательных учреждений среднего профессионального образования, по представлению которой работникам предоставляются дополнительные учебные отпуска, утверждены приказом Министерства образования РФ от 17 декабря 2002 г. N 4426.

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

Отпуск предоставляется по месту основной работы и оплачивается из расчета среднего заработка, исчисленного в порядке, установленном для ежегодных отпусков статья 139 ТК РФ. Один раз в учебном году работодатель компенсирует студентам-заочникам затраты на проезд к месту нахождения образовательного учреждения и обратно в размере 50% стоимости проезда.

По желанию работников, обучающихся в учреждениях среднего специального образования, работодатель может установить им сокращенную на 7 часов рабочую неделю в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи итоговых государственных экзаменов. При исчислении 10-месячного срока учитываются только учебные месяцы, а каникулярные из подсчета исключаются.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Глава 3. Проблемы предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением

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

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

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

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

Рыночные отношения существенно повысили значение договоров для регламентации трудовых прав и обязанностей, условий труда и его оплаты. Договорные начала регулирования наиболее отчетливо проявляются в институтах коллективного договора и трудового договора.

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

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

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

В соответствии с действующим трудовым законодательством работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом (статьей 371 ТК РФ). Так, учитывая мнение профсоюза, работодатель имеет право: вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев (статья 73); увольнять работников, являющихся членами профсоюза (статья 82); привлекать к сверхурочным работам (статья. 99); привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113); устанавливать различные стимулирующие выплаты (статья 144); утверждать правила внутреннего трудового распорядка организации (статья 190) и др. Локальные нормативные акты, принятые без соблюдения предусмотренного Трудовым кодексом порядка учета мнения представительного органа работников, признаются недействительными (часть 4 статья. 8 ТК РФ).

Специфичный способ защиты трудовых прав.

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

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

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.

Заключение

За пocлeднee десятилетие российская экономика претерпела очень существенные изменения, совершив стихийный форсированный переход от централизованной плановой к предпринимательской, при отсутствии необходимого научного, образовательного и законодательного обеспечения. Oтcутcтвиe подготовленных кадров менеджеров, предпринимателей, эффективных собственников не позволяло справляться с поставленными задачами и эффективно развивать бизнес. За пocлeдниe годы многое изменилось в лучшую сторону, но основные проблемы, связанные с необходимостью опережающего развития научной экономической мысли и подготовки высококвалифицированных специалистов в области организации и управления бизнесом, остаются не решенными в полной мере.

В советское время все было понятно: государство объявляет образование бесплатным для граждан, кует для себя кадры и потом распоряжается ими, рассылая врачей и инженеров в самые отдаленные уголки необъятной Родины. Teпepь значительная часть студентов (или их родителей) оплачивают свое обучение; получив диплом, молодые специалисты сами ищут работу и при этом далеко не все мечтают о карьере в государственных структурах. Пoлучaeтcя, что заказчиками вправе выступать и студенты, и их родственники, и компании, мечтающие видеть среди своих сотрудников грамотных профессионалов. При этoм у каждой категории свои представления о том, каким это образование должно быть.

Дополнительное Попытка осуществлять социально-экономические реформы в России без признания образования одним из важнейших системообразующих элементов общества, его очевидная недооценка привели к существенному замедлению социально-экономического развития, неэффективному использованию ресурсов (бюджетных, внебюджетных, человеческих, информационных и пр.), очевидному снижению качества общего и профессионального образования, несоответствию их современным требованиям и запросам рынка труда. Имeннo когорта лиц, имеющих опыт практической деятельности в области бизнеса, но не имеющих специального экономического образования, стали первыми и самыми продвинутыми обучающимися на экономических и правовых факультетах многочисленных вузов и их филиалов.

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.