

## РАБОТА И СТУДЕНТ ОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

А.Д. Гурбан, Б.Р. Чойдонов

seager@scalpnet.ru buryatshono@gmail.com

Достаточно часто у студента в его студенческой жизни возникают вопросы, связанные с возможностью работать в то время, когда в вузе идут учебные занятия. Особенно это актуально для студентов, обучающихся по очной форме обучения, особенно для тех, кто учится на договорной основе, когда априори предполагается обучение в дневное время, в условиях отрыва от производства. Но также часто возникает и необходимость работать и иметь средства для оплаты своих каждодневных потребностей. Многие студенты находятся вдали от мест проживания, не могут рассчитывать на содержание родителей и в силу этого, вынуждены подрабатывать, даже в ущерб занятиям. В связи с этим возникает ряд вопросов: имеет ли право работодатель принять студента очной формы обучения работать на полную ставку, если время учебы и работы совпадают, документы необходимые для оформления при трудоустройстве? Кроме того, возникает вопрос и о гарантиях, предусмотренных трудовым законодательством, в отношении работников, являющихся студентами очной формы обучения.

П. 1 ст. 37 Конституции Российской Федерации гласит: труд свободен. Каждый человек имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, может выбирать род деятельности и профессию [1]. Так же в трудовом законодательстве не содержится запрета на совмещение работы и учебы по очной форме. Согласно части, первой ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) одним из принципов правового регулирования трудовых отношений является свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности [2]. Также ТК запрещает дискриминацию труда. Чтобы реализовать свои трудовые права каждый человек имеет равные возможности, и никто не может быть в них ограничен, а также в свободах или в получении каких-либо преимуществ независимо от обстоятельств, которые не связаны с деловыми качествами работника. Ограничить право на труд можно только федеральным законом.

На основании заключения трудового договора, работодатель оформляет распоряжение (приказ) о приеме на работу; условия трудового договора должны соответствовать содержанию приказа (ст. 68 ТК РФ часть первая). Согласно унифицированной форме № Т-1 (утвержденной постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1) составляется приказ о приеме на работу [3]. В течение трех дней со дня начала работы работнику под роспись на основании ст. 68 части второй ТК РФ объявляется приказ работодателя о приеме на работу. Работник в праве требовать от работодателя выдачу ему надлежаще заверенной копии приказа о приеме на работу. Трудовую книжку при первичном трудоустройстве студента оформляет работодатель (ст. 65 часть четвертая ТК РФ). Также работодатель в течение семи дней со дня приема на работу в присутствии работника осуществляет оформление трудовой книжки работнику при первичном его трудоустройстве согласно п. 8 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей (утверждены постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225) [4]. Работодатель должен иметь в наличии бланки трудовых книжек и вкладышей в нее согласно (п. 44 Правил), поэтому работодатель самостоятельно предоставляет бланк трудовой книжки. Однако работодатель взимает с работника при выдаче трудовой книжки плату, соответствующую размеру расходов на ее приобретение (п. 47 Правил). Стоит отметить что, в соответствии со ст. 173 части второй ТК РФ работникам, которые обучаются по очной форме и совмещают работу с учебой в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, которые имеют государственную аккредитацию работодатель должен предоставить отпуск без сохранения заработной платы на срок 15 календарных дней в учебном году в целях прохождения промежуточной аттестации, один месяц в целях сдачи итоговых государственных экзаменов и четыре месяца в целях подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи государственных итоговых экзаменов. При этом ст. 287 часть первая устанавливает, что работодатель предоставляет такие гарантии по основному месту работы в случае получения первичного образования соответствующего уровня (ст. 177 часть первая ТК РФ). Признание права на индивидуальные трудовые споры и использование, при этом установленные федеральным законом способы их разрешения, включающие право на забастовки согласно п.4 ст. 37 Конституции РФ. Индивидуальные трудовые споры рассматривают суды и комиссии по трудовым спорам на основании ст. 382 ТК РФ. Следовательно, если в процессе учебы между студентом-работником и вузом,

либо между студентом - работником и работодателем возникнет спор по поводу того, что студент работает, а не присутствует на занятиях и по этой причине он отчислен, либо если работодатель уволил студента – работника по причине того, что он потребовал предоставить ему отпуск для сдачи сессии, то такое разногласие может быть разрешено правовым способом – посредством обращения в суд.

Таким образом, организация вправе нанять студента, который обучается на очной форме на полную ставку также и студент вправе совмещать работу и учебу по очной форме обучения одновременно. Защита его трудовых и образовательных прав при этом гарантируется законом.

#### **Список литературы**

1. Конституция Российской Федерации 1993 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ivo.garant.ru#/document/10103000/paragraph/14366:0> – 15.06.2016
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ivo.garant.ru#/document/12125268/entry/2:1> – 15.06.2016
3. Постановление Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. N 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ivo.garant.ru#/document/12134807/paragraph/1:3> – 15.06.2016
4. Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. N 225 «О трудовых книжках» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ivo.garant.ru#/document/12130601/paragraph/12942:0> – 15.06.2016