

**УЧЕБНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР
МОСКОВСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ**

**«ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ,
СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ».**

*Методическое пособие для представителей
сторон социального партнерства,
профсоюзных кадров и актива*

Москва 2012 год

Методические материалы подготовлены:

Царёвой Юлией Сергеевной – консультантом-юристом отдела правозащитной работы профсоюзов Учебно-исследовательского центра Московской Федерации профсоюзов.

Рецензент:

Степных Анатолий Яковлевич – заместитель начальника Управления юридической службы Московской Федерации профсоюзов, главный правовой инспектор труда.

Ответственный за выпуск:

Богдашин Владимир Иванович – генеральный директор Учебно-исследовательского центра Московской Федерации профсоюзов.

© Учебно-исследовательский центр МФП, 2012 г.

Сегодня молодежь – объект особого внимания государства и его социально-экономической политики, важный ресурс общества, который позволит не только поднять экономику, сохранить и развить интеллектуальный и профессиональный потенциалы, но и обеспечить достойное будущее России.

Многие молодые люди осознают необходимость повышать свой образовательный уровень. Но не у всех есть возможность уделять все свое время учебе, ведь нужно еще и зарабатывать на жизнь. Приходится совмещать работу с обучением.

У все большего количества молодежи возникают трудности с устройством на работу с достойным уровнем заработной платы, получением хорошего образования, квалифицированной медицинской помощи, качественной организацией своего досуга.

Рынок труда России, функционирующий в условиях неопределенности, риска и конкуренции, предъявляет особые требования к молодым специалистам.

Наиболее жестко они проявляются в отношении выпускников учреждений профессионального образования, так как наличие диплома, не подтвержденное возможностью его обладателя гарантированно обеспечить требуемые результаты труда, не имеет существенную значимость для работодателя.

В связи с тем, что действующий Трудовой кодекс значительно расширяет договорное регулирование трудовых отношений, у Профсоюзов появляется возможность как стороне коллективного договора, представляя интересы работников, добиваться дополнительных гарантий, в том числе для молодых работников и контролировать выполнение работодателем установленных норм трудового права.

Работа профсоюзов с молодежью способна активизировать деятельность общества по решению этих проблем.

За последние годы во многих профсоюзных организациях накопился большой опыт по работе с молодежью, успешно действуют Молодежные советы для привлечения молодежи в профсоюзы, организации эффективного взаимодействия с отраслевыми молодежными советами и комиссиями, оказания им помощи и содействия в защите социально-экономических прав молодых членов профсоюзов, изучения и распространения передового опыта работы с молодежью в членских организациях Московской Федерации профсоюзов, которые возглавляют молодые лидеры.

Основными целями и задачами молодежного совета являются содействие социальному, культурному, духовному и физическому развитию, воспитанию и образованию молодежи, реализации общественно значимых инициатив, использованию инновационного потенциала молодежи в интересах развития профессиональных союзов и самой молодежи, недопущению дискриминации по возрасту. Участие в работе по расширению законодательных прав молодежи на учебу и труд, достойную заработную плату, жилье, оздоровление, полноценный отдых и досуг и т.д.

Сегодня каждый третий член профсоюза - молодой работник или студент.

Данное методическое пособие поможет молодым людям грамотно ориентироваться в постоянно меняющемся законодательстве.

1. Какие трудовые права и гарантии предоставляются молодым людям совмещающим работу с обучением?

Трудовой кодекс РФ прямо не устанавливает каких-либо гарантий и компенсаций для работников, совмещающих работу с получением послевузовского профобразования. Однако, согласно ст. 165 ТК РФ, работникам, помимо закрепленных в ТК РФ общих гарантий и компенсаций, за счет средств работодателя предоставляются иные гарантии и компенсации, причем и в тех случаях, которые предусмотрены не только ТК РФ, но и иными федеральными законами.

Некоторые работники совмещают работу с обучением, и в связи с этим закон обязывает работодателя предоставлять им определенные гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-177 ТК РФ.

При предоставлении указанных гарантий работникам необходимо учитывать ряд положений, в частности:

1) Работник может быть направлен на обучение работодателем либо поступить самостоятельно;

2) Работник должен обучаться в образовательном учреждении, имеющем государственную аккредитацию. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственные аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

3) Организационно-правовая форма образовательного учреждения значения не имеет;

4) Работник обучается по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения;

5) Работник успешно обучается в образовательном учреждении;

6) Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются, если образование соответствующего уровня получается впервые;

7) 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).

Работникам, совмещающим работу с обучением, при соблюдении названных выше условий, на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов.

За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже МРОТ.

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

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

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются работодателем на основании справки-вызова.

2. Каков общий порядок оформления на работу студента?

Оформление на работу студента имеет несколько важных особенностей:

1) ученический отпуск с сохранением среднего заработка не предоставляется студентам очной формы обучения.

2) Вуз, в котором обучается работник, должен иметь государственную аккредитацию. В противном случае сотрудник может рассчитывать только на гарантии и компенсации, устанавливаемые коллективным или трудовым договором. В большинстве случаев таковые или вообще не предусматриваются данными актами, либо предусматриваются по аналогии с гарантиями для студентов очной формы обучения (отпуск без сохранения заработной платы).

3) Работник должен обучаться успешно, подтверждением является справка-вызов.

В противном случае такой документ студенту просто не выдадут в деканате.

4) Сотрудник должен проходить обучение в вузе впервые. Только в этом случае, согласно ч. 1 ст.177 ТК РФ, работающим студентам предоставляются соответствующие гарантии и компенсации. Однако подобные «льготы» распространяются и на работников, уже имеющих профессиональное образование соответствующего уровня, которых работодатель направляет на обучение в соответствии с трудовым договором или

соглашением об обучении (оно должно быть заключено в письменной форме).

3. На какое время работнику предоставляется учебный отпуск?

Учебные отпуска предусмотрены законодательством наряду с ежегодными, которые предоставляются работнику для отдыха. Следовательно, при совпадении их периодов ежегодный отпуск должен переноситься или продлеваться на условиях, установленных ст.124 ТК РФ.

Основная гарантия, которая установлена Трудовым кодексом, - предоставление отпусков, "в народе" именуемых учебными. В период такого отпуска заработная плата может сохраняться либо нет - в зависимости от формы обучения и его успешности.

Студенты вузов.

- Работникам, успешно обучающимся по заочной или очно-заочной (вечерней) форме обучения в вузах, в силу ст. 173 ТК РФ работодатель обязан предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

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

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

- сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Неоплачиваемый отпуск ("административный") работодатель обязан предоставить работникам:

- допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;

- слушателям подготовительных отделений вузов для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней.

Если работник учится в вузе на дневном отделении, ему тоже полагается учебный отпуск для:

- прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году;

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

- сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

К учебным отпускам по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 ТК РФ). При совпадении времени ежегодного и ученического отпусков ежегодный может быть продлен или перенесен на другой срок.

Студенты учреждений среднего профессионального образования.

- Если такие работники успешно обучаются по заочной или вечерней форме обучения, на основании ст. 174 ТК РФ работодатель обязан предоставить им оплачиваемый отпуск для:

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

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

- сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Существует два вида образовательных учреждений среднего профессионального образования (средних специальных учебных заведений):

- техникум (реализует основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования базовой подготовки);

- колледж (реализует основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования базовой подготовки и программы среднего профессионального образования углубленной подготовки).

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования (десять календарных дней).

Также работодатель обязан предоставить без сохранения заработной платы студентам-очникам:

- десять календарных дней для прохождения промежуточной аттестации;

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

- месяц для сдачи итоговых экзаменов.

Учащиеся учреждений начального профессионального образования и вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений.

Если работник совмещает работу с обучением в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях начального профессионального образования, причем успешно,

ему необходимо предоставить дополнительный отпуск с сохранением средней заработной платы для сдачи экзаменов на 30 календарных дней в течение одного года (ст. 175 ТК РФ).

Образовательные учреждения начального профессионального образования делятся на два типа:

- профессиональное училище (реализует основные профессиональные образовательные программы начального профессионального образования);
- профессиональный лицей (реализует образовательные программы начального профессионального образования, в том числе обеспечивающие приобретение обучающимися более высокого уровня квалификации (более высокого разряда по рабочей профессии)).

Если работник работает и учится в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, работодатель должен предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка только для сдачи выпускных экзаменов в IX классе - девять календарных дней, в XI (XII) классе – 22 календарных дня (ст.176 ТК РФ).

Аспиранты, докторанты.

Статьей 19 Федерального Закона N 125-ФЗ от 22 августа 1996 г. «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (с изменениями и дополнениями от 3 декабря 2011г.) установлены оплачиваемые учебные отпуска. Лицам, допущенным к вступительным испытаниям в аспирантуру, предоставляются отпуска продолжительностью 30 календарных дней. Если работник обучается в аспирантуре по заочной форме, ему предоставляется оплачиваемый отпуск такой же продолжительности, к которому добавляется время, затраченное

на проезд от места работы до места нахождения аспирантуры и обратно с сохранением средней заработной платы.

Для завершения диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук работникам предприятий, учреждений и организаций по месту работы предоставляются отпуска с сохранением заработной платы продолжительностью соответственно три или шесть месяцев.

4. Имеет ли право работодатель отказать в предоставлении учебного отпуска?

Согласно ч.1 ст.43 Конституции РФ каждый имеет право на образование. Конституционный Суд РФ в своем определении от 20.12.2005г. №-481-О разъяснил, что доступность высшего профессионального образования при существующем уровне доходов населения связана, в том числе с возможностью получить его, совмещая учебу с работой. Исходя из этого для лиц, обучающихся в высших учебных заведениях без отрыва от производства, установлен ряд гарантий и компенсаций.

Отказ в учебном отпуске незаконен, а отсутствие работника на рабочем месте в связи со сдачей экзаменов в высшем учебном заведении не может расцениваться как прогул (определения Московского городского суда от 17.06.2010 г. по делу №33-14935, от 08.07.2010 по делу №33-20388 и др.). Более того, Трудовой кодекс предусматривает возможность отзыва работника только из ежегодного оплачиваемого отпуска при условии его согласия и с обязательным предоставлением неиспользованной части отпуска в удобное для него время (ч.2 ст.125 ТК РФ). Следовательно, работодатель не имеет права отозвать работника из дополнительного (учебного) отпуска,

перенести его на другое время либо требовать сокращения его продолжительности, поскольку данные действия препятствуют работнику участвовать в учебном процессе: посещать занятия в соответствии с календарным учебным графиком конкретного учебного заведения, готовиться к экзаменам, заниматься самостоятельно и выполнять другие предусмотренные учебным планом действия.

Непредоставление дополнительного (учебного) отпуска либо отзыв из него может стать основанием для привлечения к ответственности должностных лиц работодателя по ст.5.27 КоАП РФ (Нарушение законодательства о труде и об охране труда - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток).

Нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.

5. Обязан ли работодатель оплачивать работнику проезд до места учебы?

Согласно ст.173 ТК РФ работникам, успешно обучающимся по заочной форме в учреждениях высшего профессионального

образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает дорогу к месту нахождения соответствующего ВУЗА и обратно. Заочникам техникумов и колледжей оплачивается 50 % от стоимости проезда один раз в учебном году. И чем дальше учится работник, тем выше будут затраты работодателя на оплату проезда до места учебы. Уменьшить эти суммы работодатель не вправе, поскольку это будет являться прямым нарушением законодательства и очевидным ухудшением положения работника, которое ему гарантировано Трудовым кодексом.

Работодатель может быть освобожден от обязанности компенсировать проезд к месту учебы работника, если работник уже воспользовался один раз таким правом или если работник был оставлен на повторное обучение вследствие отрицательных результатов сдачи сессии.

6. На основании каких документов должен быть предоставлен учебный отпуск?

Документом является справка-вызов, дающая право на предоставление по месту работы дополнительного оплачиваемого отпуска и других льгот, связанных с обучением в среднем специальном учебном заведении, имеющем государственную аккредитацию, составляется по форме, утвержденной приказом Минобразования России от 17.12.2002 №4426.

Студенту ВУЗА отпуск и другие льготы, связанные с обучением, должны предоставляться только на основании справки-вызова, составленной по форме, утвержденной приказом Минобразования России от 13.05.2003г №2057.

Справка-вызов состоит из частей: справки-вызова и справки подтверждения.

По окончании учебного отпуска работник должен сдать в отдел кадров по месту работы заполненную справку-подтверждение.

В ряде организаций отделы кадров предпочитают, чтобы справки-вызовы направлялись непосредственно в организацию, и учебные заведения идут им в этом навстречу.

Поскольку сессии всегда запланированы, работники могут заранее написать заявление о предоставлении им дополнительного отпуска, указав даты ее начала и окончания.

Если же справка-вызов по различным причинам не приходит в организацию до начала сессии, целесообразно запросить в вузе выписку из внутреннего реестра или иной документ, подтверждающий, что работнику полагается отпуск для сдачи сессии (защита диплома и т.п.) и документ, свидетельствующий, что справка-вызов с конкретными реквизитами уже выслана.

Работодатель также вправе запросить сразу дубликат или повторную справку.

Отметим, что данная инициатива может исходить и от самого работника, которого уведомили о необходимости запроса.

При этом по договоренности с работодателем он может отправиться на сессию без справки-вызова, но с обязательством получить ее дубликат или повторный экземпляр.

Формы справки-вызова, дающей право на предоставление по месту работы дополнительного отпуска и других льгот, связанных с обучением в высшем заведении, которое имеет государственную аккредитацию, утверждены (приказом Минобразования России 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»).

7. Правомерны ли действия Вуза по отношению к студенту в случае отказа в предоставлении справки-вызова ссылаясь на то, что такая справка выдается только студентам заочной формы обучения?

В данном случае действия вуза по отношению к студенту неправомерны, они нарушают права работника на предоставление справки-вызова из учебного заведения для защиты выпускной квалификационной работы.

Следует отметить что, согласно ст.173 ТК РФ для предоставления студенту во время работы учебного отпуска и других льгот, связанных с обучением необходимо успешное обучение работника в соответствующем учебном заведении.

Основанием для предоставления дополнительного отпуска является заявление написанное работником в отдел кадров и справка-вызов из вуза.

8. Каков общий порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам совмещающим работу с получением послевузовского образования?

Послевузовское профессиональное образование предоставляет гражданам возможность повысить уровень образования, научной, педагогической квалификации на базе высшего образования. Послевузовское профобразование может быть получено в аспирантуре, ординатуре, интернатуре.

Лицами, получающими послевузовское профобразование, являются:

-аспиранты – лица, имеющие высшее профобразование и подготавливающие диссертацию на соискание ученой степени кандидата наук;

-докторанты – лица, имеющие ученую степень кандидата наук и зачисленные в докторантуру для подготовки диссертации на соискание ученой степени доктора наук;

-соискатели-лица, имеющие высшее профобразование, прикрепленные к организации или учреждению которые закончили аспирантуру и докторантуру, и подготавливающие диссертацию на соискание ученой степени кандидата наук без обучения в аспирантуре, либо лица, имеющие ученую степень кандидата наук и подготавливающие диссертацию на соискание ученой степени доктора наук.

Статья 18 Федерального закона от 22.08.1996 №125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» устанавливает определенные гарантии и компенсации для работников, совмещающих работу с получением послевузовского профобразования.

Аспирантам, обучающимся в аспирантуре по заочной форме обучения, предоставляются следующие гарантии и компенсации:

1) ежегодные дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней с сохранением средней зарплаты (к ежегодному дополнительному отпуску аспиранта добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места нахождения аспирантуры и обратно с сохранением средней зарплаты; указанный проезд оплачивает организация-работодатель);

2) отпуск с сохранением среднего заработка для завершения диссертации на соискание ученой степени кандидата наук продолжительностью 3 календарных месяца;

3) один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 % получаемой зарплаты, но не ниже 100 рублей (кроме того, организация-работодатель вправе предоставлять аспирантам по их желанию на четвертом году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения зарплаты).

Согласно Положению о подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в РФ (утв. Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.1998 №814), подготовка докторантов осуществляется по очной форме, лица, зачисленные в докторантуру, освобождаются от занимаемой должности в соответствии с трудовым законодательством РФ.

Соискателям, работающим над кандидатской или докторской диссертацией без зачисления в аспирантуру или докторантуру, по месту работы предоставляется отпуск с сохранением зарплаты продолжительностью соответственно 3 или 6 месяцев. Соискатели, работающие над диссертациями на соискание ученой степени доктора наук и имеющие значительные научные результаты по актуальным социально-экономическим проблемам или приоритетным направлениям фундаментальных научных исследований, могут быть переведены на должность научного работника на срок до двух лет для подготовки диссертации на соискание ученой степени доктора наук.

9. Может ли работник, заключивший с работодателем срочный договор и совмещающий работу с обучением воспользоваться правом на предоставление оплачиваемого учебного отпуска, как если бы он был оформлен по трудовому договору на определенный срок?

В соответствии со ст.58-59 ТК РФ срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. При этом согласно ст.173 ТК РФ обязанность учреждения в предоставлении учебных отпусков не зависит от сроков трудовых договоров, заключенных с сотрудниками. Поэтому, если сотрудник совмещает работу с обучением в высших (средних) профессиональных учебных заведениях по заочной и очно-заочной (вечерней) формам, работодатель обязан предоставить ему оплачиваемый учебный отпуск.

10. Если работник – студент вовремя учебного отпуска изъявил желание работать в свободное от занятий, сессии, время. Может ли он приходить на работу?

Согласно ст. 173 ТК РФ на период учебного отпуска за работником и так сохраняется средний заработок, поэтому трудиться он не должен.

Право на получение льгот предоставляется только работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию. Другим студентам такие гарантии могут предусматриваться коллективным договором либо трудовым договором.

Литература

1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г. №197 ФЗ (с изменениями и дополнениями от 1 апреля 2012 года).
2. Серия: Организационная работа в профсоюзах. Выпуск №4. Профсоюзы и молодежь. (сборник документов). СПб.: ЗУМЦ, 2011 г.
3. Закон г. Москвы от 30 сентября 2009 г. №39 «О молодежи».
4. Трудовое право России. Практикум. М. 2009 г.
5. Научный журнал Академии труда и социальных отношений «Труд и социальные отношения» №10 (88) 2011.
6. Ученический отпуск: предоставляем, оформляем и не рискуем (Н. Пластинина, "Кадровик.ру", N 9, сентябрь 2011 г.).
7. Трудовое право В схемах с комментариями. Т.А. Сошникова. Москва-Эксмо, 2010 г.
8. Терминологический словарь по тематике «Молодежная политика» Экспертная работа. (Комитет по делам семьи и молодежи Правительства Москвы).
9. Отпуск на учебу (А. Хаванская, "эж-ЮРИСТ", N 42, октябрь 2007 г.).
10. Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 12 мая 2011 г. N 1277-6-1 «О профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников».
11. Испытание при приеме на работу (Ю.А.Хачатурян, «Трудовое право» №11 2009 г. ноябрь)
12. Социология молодежи. Учебник Издательство С-Петербургского университета, 1996г. Н.И. Боенко, Я.И. Гишинский.

13. Гражданское право: учебник Е.Н. Абрамова, Н.Н. Аверченко, Ю.В. Байгушева, под ред. А.П. Сергеева «РГ-Пресс» 2010 г.
14. Юридический справочник по работе с кадрами / под ред. М.Ю. Тихомирова.-М.: Изд. Тихомирова М.Ю., 2009 г.

Содержание

	Стр.
1. Какие трудовые права и гарантии предоставляются молодым людям совмещающим работу с учебой?.....	5-7
2. Какой общий порядок оформления на работу студента?..	7-8
3. На какое время работнику предоставляется учебный отпуск?.....	8-12
4. Имеет ли право работодатель отказать в предоставлении учебного отпуска?.....	12-13
5. Обязан ли работодатель оплачивать работнику проезд до места учебы?	13-14
6. На основании каких документов должен быть предоставлен учебный отпуск?.....	14-16
7. Правомерны ли действия Вуза по отношению к студенту в случае отказа в предоставлении справки-вызова ссылаясь на то, что такая справка выдается только студентам заочной формы обучения?.....	16
8. Каков общий порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам совмещающим работу с получением послевузовского образования?.....	16-18
9. Может ли работник, заключивший с работодателем срочный договор и совмещающий работу с обучением воспользоваться правом на предоставление оплачиваемого учебного отпуска, как если бы он был оформлен по трудовому договору на определенный срок?..	19
10. Если работник – студент вовремя учебного отпуска изъявил желание работать в свободное от занятий, сессии, время. Может ли он приходить на работу?	19
Литература	20-21