

Правовые основы совмещения обучающимися очной формы учебы и работы - условия, ограничения, требования

В соответствии с абзацем вторым ч. 1 ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений являются 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.

Вместе с тем, согласно ч. 1 ст. 3 ТК РФ каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. При этом никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (ч. 2 ст. 3 ТК РФ).

Исходя из положений ч. 3 ст. 3 ТК РФ, право на труд может быть ограничено только федеральным законом в особых случаях.

В свою очередь, Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании), равно как и ТК РФ не содержат каких-либо ограничений, касающихся совмещения учебы и работы обучающимися очной формы обучения.

Напротив, на основании п. 27 ч. 1 ст. 34 Закона об образовании обучающимся предоставляются академические права на совмещение получения образования с работой без ущерба для освоения образовательной программы, выполнения индивидуального учебного плана, а на основании абзаца девятого ч. 2 ст. 59 ТК РФ с лицами, получающими образование по очной форме обучения, по соглашению сторон допускается заключение срочного трудового договора.

Более того, в силу ч. 5.1 ст. 28 Закона об образовании образовательные организации, реализующие основные профессиональные образовательные программы, вправе оказывать содействие в трудоустройстве лиц, осваивающих или завершивших освоение указанных образовательных программ, в том числе в структурные подразделения, созданные такими организациями для практической подготовки обучающихся, выполнения опытно-конструкторских работ, осуществления научной, творческой и иной деятельности, в хозяйственные общества и хозяйственные партнерства, деятельность которых заключается в практическом применении (внедрении) результатов интеллектуальной деятельности, учредителями (участниками) которых являются такие организации.

Таким образом, обучающиеся очной формы обучения имеют право совмещать учебу и работу, но без ущерба для освоения образовательной программы, при этом с ними может быть заключен как срочный трудовой договор, так и договор на неопределенный срок.

Необходимо отметить, что для лиц, получающих образование по заочной и очно-заочной

формам обучения, ст.ст. 173-177 ТК РФ предусмотрены дополнительные гарантии и компенсации.

В свою очередь, согласно п.п. 1, 2 ч. 1 ст. 43 Закона об образовании обучающиеся обязаны добросовестно осваивать образовательную программу, выполнять индивидуальный учебный план, в том числе посещать предусмотренные учебным планом или индивидуальным учебным планом учебные занятия, осуществлять самостоятельную подготовку к занятиям, выполнять задания, данные педагогическими работниками в рамках образовательной программы, а также выполнять требования устава организации, осуществляющей образовательную деятельность, правил внутреннего распорядка, правил проживания в общежитиях и интернатах и иных локальных нормативных актов по вопросам организации и осуществления образовательной деятельности.

Вместе с тем, в силу ч. 1 ст. 30 Закона об образовании образовательная организация принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы, регулирующие образовательные отношения, в пределах своей компетенции в соответствии с законодательством РФ.

Соответственно, образовательная организация самостоятельно устанавливает, например, уважительность причин отсутствия обучающихся на учебных занятиях, при этом, как правило, совмещение учебы и работы не является уважительной причиной для отсутствия на учебных занятиях. В тоже время отсутствие на учебных занятиях может повлечь за собой применение к обучающемуся мер дисциплинарного взыскания вплоть до отчисления.

Таким образом, обучающемуся, совмещающему учебу и работу, необходимо учитывать требования локальных нормативных актов соответствующей образовательной организации и выполнять обязанности, предусмотренные Законом об образовании.