

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего образования (ВО)

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения ВО по заочной и очно-заочной формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах – по 40 календ. дней,
- на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календ. дней.;
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения ВО – 15 календ. дней.;
- работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений ВО для сдачи выпускных экзаменов – 15 календ. дней;
- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях ВО по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календ. дней выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в образовательных учреждениях ВО, один раз в уч. году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно.

Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях ВО, 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 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

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.



Центр содействия трудоустройству выпускников и студентов

Культурный центр АмГУ, 36 кабинет

Тел. 234-759

Сайт: www.amursu.ru

ВКонтакте : <https://vk.com/tczs.amgy>

Инстаграм: [@tsentr.trud](https://www.instagram.com/@tsentr.trud)



Правовые аспекты трудоустройства



Благовещенск, 2018

Правовые аспекты трудоустройства

Часто молодой специалист сталкивается со множеством подводных камней при трудоустройстве, в силу незнания именно правовых аспектов при трудоустройстве



Трудовой договор

Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в котором определены права и взаимные обязанности сторон. В трудовом договоре обязательно должны быть оговорены следующие условия:

- место работы;
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации или конкретная трудовая функция;
 - права и обязанности работника;
 - права и обязанности работодателя;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам;
- режим труда и отдыха (если он отличается от общих правил, установленных в организации);
- условия оплаты труда (в т.ч. размер должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

В частности, срочный трудовой договор может быть заключен:

- для выполнения работ, связанных непосредственно со стажировкой и профессиональным обучением работника;
- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения и др.

Гарантии при заключении трудового договора

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. По требованию лица, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ от заключения трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

Документы, необходимые при заключении трудового договора:

- **паспорт** или иной документ, удостоверяющий личность;
 - **трудовая книжка**, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
 - **страховое свидетельство** государственного пенсионного страхования;
 - **документы воинского учета** – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
 - **документ об образовании**, о квалификации или о наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- Работодатель может требовать предоставления иных документов, только в случаях, прямо предусмотренных нормативными правовыми



ПОЛЕЗНАЯ ИНФОРМАЦИЯ



Работодатель может предложить вместо трудового договора заключить **гражданско-правовой договор** (оказания услуг или подряда), что, влечет иные правовые последствия. В этом случае вместо трудовых отношений возникают

гражданско-правовые отношения, которые будут регулироваться нормами гражданского права. Каковы правовые последствия?

Во-первых, Вы будете являться не работником, а участником гражданского оборота – исполнителем услуг, определенных в договоре. Соответственно Вы вступаете в отношения не с работодателем, а с заказчиком услуг, которые вы обязуетесь оказать.

Во-вторых, права и обязанности работника и работодателя, предусмотренные Трудовым кодексом, на ваши отношения распространяться не будут. Ваши права и обязанности определяются Гражданским кодексом РФ и непосредственно заключенным договором.

В-третьих, Вы будете получать не заработную плату, а вознаграждение за оказанную услугу, периодичность выплаты и размер которого указывается также в заключенном договоре.

В-четвертых, стаж Вашей работы не отражается в трудовой книжке.

В-пятых, Вы имеете право на отдых, но не имеете право на отпуск и не получите так называемых «отпускных»; также Вам не будет оплачиваться время Вашей болезни (больничные).

В-шестых, при возникновении спора, он будет разрешаться на основе норм гражданского права.

В-седьмых, на Вас не будут распространяться гарантии, предусмотренные для работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования.