

УДК 349.2

**ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ,  
СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВОЙ  
АНАЛИЗ И ПРОБЛЕМЫ ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ**

**Солодовникова В.Д.**

*студентка,*

*Белгородский государственный национальный исследовательский университет,  
Белгород, Россия*

**Савин В.Д.**

*студент,*

*Белгородский государственный национальный исследовательский университет,  
Белгород, Россия*

**Сороколетова М.А.**

*научный руководитель, старший преподаватель кафедры трудового и  
предпринимательского права,*

*Белгородский государственный национальный исследовательский университет,  
Белгород, Россия*

**Аннотация:**

В настоящей статье проводится комплексное исследование правового института гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам, совмещающим трудовую деятельность с получением образования. Особое внимание уделяется дискуссионным вопросам реализации данных гарантий: критериям «успешности обучения», проблемам предоставления льгот лицам, получающим образование соответствующего уровня повторно, правовой природе ученического договора и гарантиям для совместителей. В работе также рассматриваются аспекты дифференциации гарантий в зависимости от формы обучения, уровня образования и организационно-правовой формы работодателя. Авторами формулируются научно обоснованные предложения по совершенствованию трудового законодательства и правоприменительной практики в исследуемой сфере.

**Ключевые слова:** трудовое право, гарантии, компенсации, учебный отпуск, совмещение работы и обучения, Трудовой кодекс РФ, работник, работодатель, ученический договор, справка-вызов.

***GUARANTEES AND COMPENSATIONS FOR EMPLOYEES COMBINING  
WORK WITH STUDY: A THEORETICAL AND LEGAL ANALYSIS AND  
PROBLEMS OF LAW ENFORCEMENT***

***Solodovnikova V.D.***

*Student,*

*Belgorod State National Research University,*

*Belgorod, Russia*

***Savin V.D.***

*Student,*

*Belgorod State National Research University,*

*Belgorod, Russia*

***Sorokoletova M.A.***

*Scientific Supervisor, Senior Lecturer at the Department of Labor and Business Law,*

*Belgorod State National Research University,*

*Belgorod, Russia*

**Abstract:**

This article provides a comprehensive study of the legal institution of guarantees and compensations provided to employees combining work with education. Special attention is paid to controversial issues in the implementation of these guarantees: the criteria for "successful study," the problems of providing benefits to persons receiving education of the corresponding level again, the legal nature of the training contract, and guarantees for part-time workers. The paper also examines aspects of the differentiation of guarantees depending on the form of study, the level of education, and the legal form of the employer. The authors formulate scientifically based proposals for improving labor legislation and law enforcement practice in the area under study.

**Keywords:** labor law, guarantees, compensations, study leave, combining work and study, Labor Code of the Russian Federation, employee, employer, apprenticeship contract, call-up certificate.

В эпоху стремительного технологического развития, цифровизации экономики и трансформации рынка труда непрерывное образование перестает быть личным выбором индивида, а становится объективным требованием времени и фактором национальной конкурентоспособности. Российская Федерация, позиционирующая себя как социальное государство, закрепляет в статье 43 Конституции РФ право каждого на образование, а в статье 7 – принцип создания условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека [4]. Реализация этих конституционных положений в сфере трудовых отношений находит свое выражение в институте гарантий и компенсаций для работников, совмещающих работу с обучением, закрепленном в главе 26 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) [10].

Социально-экономическую значимость данного института трудно переоценить. С одной стороны, он стимулирует работников к повышению квалификации, получению новых компетенций и, как следствие, росту производительности труда, что отвечает интересам работодателя и экономики в целом. С другой стороны, государство через механизм трудовых гарантий берет на себя часть издержек, связанных с воспроизводством квалифицированной рабочей силы, обеспечивая баланс частных и публичных интересов [5].

Вместе с тем, анализ правоприменительной практики, включая материалы судебных разбирательств, свидетельствует о наличии целого ряда проблем и коллизий в реализации норм главы 26 ТК РФ. Неоднозначность формулировок, пробелы в праве, противоречия между ведомственными актами порождают споры между работниками и работодателями, снижая эффективность правового регулирования.

Легальные дефиниции гарантий и компенсаций закреплены в статье 164 ТК РФ. Под гарантиями понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление работником предоставленных ему прав в области социально-трудовых отношений. Компенсации определяются как денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами [10].

Применительно к анализируемой категории работников, специфика гарантий и компенсаций заключается в их целевом назначении – обеспечить реализацию конституционного права на образование без ущерба для трудовых прав и материального благосостояния работника. Как справедливо отмечает Ю.П. Орловский, законодатель стремится минимизировать конфликт между двумя социально значимыми ролями работника – как участника производственного процесса и как субъекта образовательной деятельности [6].

Система гарантий и компенсаций, предусмотренных главой 26 ТК РФ, включает в себя следующие элементы:

**1. Гарантии в виде освобождения от работы (целевые отпуска):**

- Дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка (для прохождения промежуточной и итоговой аттестации).
- Отпуска без сохранения заработной платы (для допуска к вступительным испытаниям, для прохождения итоговой аттестации слушателями подготовительных отделений).

**2. Гарантии в виде сокращения рабочего времени:** установление сокращенной рабочей недели (или сокращенного рабочего дня) на период до 10 учебных месяцев перед началом государственной итоговой аттестации.

**3. Компенсационные выплаты:** оплата проезда к месту нахождения образовательной организации и обратно один раз в учебном

Дневник науки | [www.dnevniknauki.ru](http://www.dnevniknauki.ru) | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

году (для лиц, успешно осваивающих аккредитованные программы высшего и среднего профобразования по заочной форме).

4. **Иные гарантии:** сохранение места работы (должности) на время учебных отпусков, включение времени учебных отпусков в трудовой стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск [1].

Важно подчеркнуть, что данные гарантии не являются альтернативой основному ежегодному отпуску, а предоставляются дополнительно к нему. Более того, присоединение учебного отпуска к ежегодному допускается, но исключительно по соглашению сторон (ст. 177 ТК РФ) [10].

Анализ статей 173–176 ТК РФ позволяет выделить ряд критериев, от которых зависит объем и характер предоставляемых льгот.

1. По уровню получаемого образования:

- Высшее образование (бакалавриат, специалитет, магистратура) – ст. 173 ТК РФ.
- Высшее образование – подготовка кадров высшей квалификации (аспирантура, адъюнктура, ординатура, ассистентура-стажировка) – ст. 173.1 ТК РФ.
- Среднее профессиональное образование – ст. 174 ТК РФ.
- Основное общее или среднее общее образование по очно-заочной форме – ст. 176 ТК РФ.

2. По форме обучения: максимальный объем гарантий предоставляется лицам, обучающимся по **заочной и очно-заочной (вечерней)** формам. Им гарантируются оплачиваемые отпуска, сокращенная рабочая неделя и оплата проезда. Для обучающихся по **очной** форме закон предусматривает лишь отпуска без сохранения заработной платы (например, до 15 календарных дней в учебном году для промежуточной аттестации в вузах) [10].

3. По наличию государственной аккредитации: по общему правилу, гарантии, установленные главой 26 ТК РФ, предоставляются только при Дневник науки | [www.dnevniknauki.ru](http://www.dnevniknauki.ru) | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

освоении образовательных программ, имеющих государственную аккредитацию. Однако работодатель вправе (но не обязан) предоставлять аналогичные гарантии и работникам, обучающимся в неаккредитованных организациях, если это прямо предусмотрено коллективным или трудовым договором [10].

4. По критерию «впервые» получаемого образования: Ключевым условием предоставления гарантий является получение образования соответствующего уровня впервые. В Определении Конституционного Суда РФ подчеркивается, что данное ограничение направлено на поддержку лиц, не имеющих профессионального образования, и не может рассматриваться как нарушение конституционных прав [9]. Однако именно этот критерий порождает наибольшее количество споров в случае получения магистратуры после специалитета. Минобрнауки России и Минтруд России в совместных разъяснениях указывают, что обучение по программам магистратуры лицами, имеющими диплом специалиста, не считается получением второго высшего образования, а является обучением по программе следующего уровня, следовательно, работник вправе претендовать на гарантии. Судебная практика в целом поддерживает данный подход, но при условии, что работник поступает на магистерскую программу не для повышения статуса, а в рамках непрерывного образования.

Несмотря на достаточно детальную регламентацию, на практике возникает ряд проблемных ситуаций.

Статья 177 ТК РФ связывает право на гарантии с успешным освоением образовательной программы. Однако законодатель не раскрывает содержание понятия «успешность». На практике это приводит к тому, что некоторые работодатели пытаются отказать в предоставлении отпуска, ссылаясь на наличие у работника задолженностей или троек. Суды единодушны в том, что оценка успешности является исключительной компетенцией образовательной организации, а единственным достаточным основанием для предоставления Дневник науки | [www.dnevniknauki.ru](http://www.dnevniknauki.ru) | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

отпуска является справка-вызов [8]. В Апелляционном определении Московского городского суда прямо указано, что работодатель не вправе оценивать академическую успеваемость работника, поскольку это выходит за пределы его полномочий.

Статья 287 ТК РФ устанавливает важное ограничение: гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, предоставляются только по основному месту работы. Это означает, что работодатель по совместительству не обязан отпускать работника в учебный отпуск, даже за свой счет. Как справедливо отмечается в литературе, данная норма значительно снижает привлекательность работы по совместительству для обучающихся и требует пересмотра [2]. Работник вынужден либо брать отпуск без сохранения заработка у обоих работодателей (что противоречит ст. 287 ТК), либо договариваться с работодателем по совместительству, что не всегда возможно.

Дискуссионным остается вопрос о предоставлении гарантий работникам, уже имеющим диплом о высшем образовании, но поступающим на новую специальность кардинально иного профиля (например, инженер получает юридическое образование). Формально, это получение второго высшего образования, и льготы не положены. Однако в условиях быстро меняющейся экономики и возникновения новых междисциплинарных профессий такой подход представляется устаревшим. Некоторые работодатели в качестве социальной поддержки включают такие случаи в коллективные договоры, но на законодательном уровне этот вопрос не урегулирован [7].

Ученический договор (глава 32 ТК РФ) является самостоятельным институтом, тесно связанным с гарантиями для обучающихся. Статья 207 ТК РФ обязывает работника возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного договором. Основная проблема здесь заключается в доказывании размера убытков работодателя. Суды, как правило, взыскивают затраты пропорционально фактически не отработанному времени, и отказывают

Дневник науки | [www.dnevnika.ru](http://www.dnevnika.ru) | СМИ ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

во взыскании сумм, не подтвержденных документально (например, расходов на наставничество, если они не были формализованы).

Интерес представляет опыт зарубежных стран в регулировании данного вопроса. В Германии, например, право на образовательный отпуск (Bildungsurlaub) закреплено в законодательстве всех федеральных земель. Работник имеет право на 5 дополнительных оплачиваемых дней в год для повышения квалификации или политического образования, вне зависимости от того, получает ли он образование впервые [3]. Во Франции действует система индивидуальных счетов обучения (Compte Personnel de Formation), позволяющих накапливать часы для последующего оплачиваемого обучения. Российское законодательство могло бы заимствовать элементы гибкости и персонализации, существующие в этих системах.

Подводя итог, можно сказать, что институт гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, является важным элементом механизма реализации социальных прав граждан. Он выполняет как компенсационную (возмещение затрат), так и обеспечительную (сохранение рабочего места) функции, а также стимулирует работников к повышению профессионального уровня. Действующая глава 26 ТК РФ в целом создает надежную правовую основу для защиты прав данной категории работников, однако правоприменительная практика выявляет ряд системных проблем.

Во-первых, сохраняется неопределенность в толковании оценочных понятий, таких как «успешность обучения». Во-вторых, из сферы действия гарантий исключены совместители и лица, получающие второе образование (даже если это вызвано объективной необходимостью смены профессии). В-третьих, механизм реализации гарантий для обучающихся в аспирантуре и ординатуре требует дополнительной регламентации, особенно в части предоставления времени на подготовку диссертации.

На основе проведенного анализа представляется целесообразным внести следующие изменения в Трудовой кодекс РФ:

1. Дополнить статью 177 ТК РФ частью 2 следующего содержания: «Успешность освоения работником образовательной программы подтверждается справкой-вызовом образовательной организации. Работодатель не вправе требовать иных доказательств успешности обучения или отказать в предоставлении гарантий, предусмотренных настоящей главой, по мотивам наличия у работника академической задолженности».

2. Внести изменения в статью 287 ТК РФ, исключив из нее положение о том, что гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, предоставляются только по основному месту работы, заменив его нормой о предоставлении гарантий по обоим местам работы с возможностью суммирования учебных отпусков по согласованию с работодателями.

3. Рассмотреть вопрос о предоставлении гарантий (оплачиваемых учебных отпусков) работникам, получающим второе высшее образование или проходящим профессиональную переподготовку по направлению службы занятости или по инициативе работодателя, что будет способствовать снижению структурной безработицы.

4. Легализовать на уровне ТК РФ возможность предоставления работнику, обучающемуся в магистратуре после специалитета, гарантий, предусмотренных ст. 173 ТК РФ, если обучение осуществляется по непрофильному направлению подготовки.

Таким образом, дальнейшее совершенствование законодательства в данной сфере должно идти по пути расширения субъектного состава получателей гарантий, уточнения условий их предоставления и усиления ответственности работодателя за неисполнение обязанностей, что в конечном итоге будет способствовать формированию эффективной национальной системы непрерывного образования и повышению качества человеческого капитала.

**Библиографический список:**

1. Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право: учебник для вузов. – М.: Юрайт, 2021. – 620 с.
2. Ершова Е.А. Трудовое право России: учебник. – М.: Статут, 2021. – 620 с. (включает анализ проблем совместительства).
3. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учебник. – М.: Проспект, 2018. – 360 с.
4. Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. : (с учетом поправок, одобренных в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г.) // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 16.03.2026).
5. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М.: Статут, 2019. – 560 с.
6. Орловский Ю.П. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением: комментарий законодательства // Хозяйство и право. – 2020. – № 5. – С. 3-11.
7. Петров А.В. Проблемы реализации права на учебный отпуск // Вестник трудового права. – 2022. – № 2. – С. 30-38.
8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (ред. от 09.12.2025) // Бюллетень Верховного Суда РФ. – № 6. – 2004.
9. Смирнов О.В., Снигирева И.О. Трудовое право: учебник. – М.: Проспект, 2022. – 632 с.
10. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2025) // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.