

# МАГИСТРАТУРА ДЛЯ ЗАОЧНИКА

**Часто задаваемые вопросы  
и комментарии**

*Максим Котляров*

Екатеринбург  
2018

## Содержание

1. Чем различаются степени бакалавра, магистра и специалиста?	4
2. Магистратура и второе высшее образование. ....	4
3. Зачем необходима квалификация «магистр» (согласно действующим квалификационным справочникам)?	5
4. Зачем необходима квалификация «магистр» (согласно внедряемым профессиональным стандартам)? ....	6
5. Сколько времени занимает обучение в магистратуре? .....	8
6. Какова продолжительность дополнительного отпуска в связи с обучением в магистратуре? .....	8
7. Когда подавать заявление об учебном отпуске? .....	9
8. Каким документом утверждена форма справки-вызова? .....	9
9. В справке-вызове не указано или неверно указано наименование организации-работодателя .....	10
10. Работник уехал на сессию, не уведомив работодателя, и представил справку-вызов по возвращении с сессии. ....	10
11. В какие сроки должен быть оплачен учебный отпуск? .....	12
12. Вправе ли работодатель не оплачивать отпуск, если вуз лишен аккредитации? .....	13
13. В справке-вызове стоит факсимиле. ....	14
14. Работа вахтовым методом и оплата учебного отпуска .....	15
15. Каким документом регламентируется государственная итоговая аттестация? .....	17
16. Будет ли указана в дипломе форма обучения? .....	18
17. В какие сроки должен быть выдан диплом? .....	18

## Введение

подавляющее большинство студентов магистратуры, обучающихся заочно, совмещают учебу с работой. При поступлении в магистратуру и в ходе обучения у них возникает много вопросов, связанных с обеспечением прав обучающихся на гарантии и компенсации (предоставление учебных отпусков, их оплата, продолжительность сессий и т.п.), что требует владения основами трудового законодательства со стороны специалистов вуза, обеспечивающих учебный процесс магистранта-заочника. В свою очередь, ряд вопросов, связанных с законодательством об образовании, может вызывать затруднения у работодателя (статус магистратуры, вопросы государственной аккредитации, формы справок-вызовов и др.). В центре возможных неясностей и противоречий неизбежно оказывается студент магистратуры, который и без того несет дополнительную материальную и психологическую нагрузку в связи с вовлечением в образовательный процесс в течение почти двух с половиной лет своей жизни.

Взвешенный компетентный подход к возникающим проблемам позволит снять некоторые противоречия, которые могут возникать в отношениях вуза, студента и работодателя. В данной брошюре мы обобщили наиболее частые вопросы, которые задают абитуриенты и студенты магистратуры.

Все комментарии подготовлены на основе российских нормативно-правовых актов и материалов справочно-информационной сети «Консультант Плюс». Наша роль заключалась лишь в их обобщении и систематизации. Информация действительна на момент выпуска данной брошюры, поэтому рекомендуем обращаться к актуальным первоисточникам при возникновении спорных ситуаций.

С уважением,  
д.э.н., профессор, LL.M  
*М.А. Котляров*

## **1. Чем различаются степени бакалавра, магистра и специалиста?**

Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (в ред. от 3 августа 2018 г.) установлены следующие уровни профессионального высшего образования: бакалавриат, специалитет, магистратура. Каждая из программ бакалавриата, специалитета и магистратуры относится к самостоятельному виду основной профессиональной образовательной программы высшего образования.

К освоению указанных программ допускаются лица, имеющие соответствующее образование. Так, для программ бакалавриата или специалитета необходимо среднее общее образование, для магистратуры — высшее образование любого уровня.

Важное различие между бакалавром, специалистом и магистром заключается в продолжительности обучения, которая устанавливается федеральными государственными образовательными стандартами. Как правило, для получения диплома специалиста обучаются пять лет, бакалавра — четыре года, магистра — два года.

Таким образом, в магистратуру можно поступать на базе любого высшего образования и на любое направление подготовки, при условии прохождения вступительных испытаний, программа которых устанавливается вузом.

## **2. Магистратура и второе высшее образование**

Если у человека есть диплом специалиста или диплом магистра, то обучение в магистратуре рассматривается как получение второго или последующего высшего образования.

Для лиц, имеющих квалификацию «дипломированный специалист», окончание магистратуры не рассматривается как получение второго высшего образования.

Лица, имеющие высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением квалификации «дипломированный специалист», имеют право быть принятыми на конкурсной основе на обучение по программам магистратуры, которое не рассматривается как получение этими лицами второго или последующего высшего образования.

### **3. Зачем необходима квалификация «магистр» (согласно действующим квалификационным справочникам)?**

Подразумевается, что обучение в магистратуре — это получение новых знаний и компетенций, расширение границ профессионального кругозора, приобретение полезных связей. Далее прокомментируем формальный, но очень важный аспект, касающийся каждого, кто собирается осуществлять профессиональную деятельность по выбранному направлению подготовки.

На текущий момент кадровые службы предприятий руководствуются постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. № 37 «О квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих», согласно которому квалификационная характеристика каждой должности имеет три раздела.

В разделе «Должностные обязанности» установлены основные трудовые функции, которые могут быть поручены полностью или частично работнику, занимающему данную должность, с учетом технологической однородности и взаимосвязанности работ, позволяющих обеспечить оптимальную специализацию служащих.

В разделе «Должен знать» содержатся основные требования, предъявляемые к работнику в отношении специальных знаний, а также знаний законодательных и нормативных правовых актов, положений, инструкций и других руководящих материалов, методов и средств, которые работник должен применять при выполнении должностных обязанностей.

В разделе «Требования к квалификации» определены уровень профессиональной подготовки работника, необходимой для выполнения предусмотренных должностных обязанностей, и требования к стажу работы. Уровни требуемой профессиональной подготовки приведены в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании».

Например, для должности «главный инженер» установлены следующие требования к квалификации: высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы по специальности на руководящих должностях в соответствующей профилю предприятия отрасли хозяйства не менее пяти лет.

Из данной формулировки следует, что наличие высшего профессионального (технического) образования является необходи-

мым, но не достаточным критерием. Под высшим образованием подразумевается, что наличие диплома специалиста, бакалавра или магистра. На практике часто возникают ситуации, когда давно работающему человеку с высшим образованием для занятия инженерных должностей необходимо высшее техническое образование. Магистратура со сроком обучения при заочной форме до 2,5 лет становится наиболее удобным вариантом решения этой проблемы.

#### **4. Зачем необходима квалификация «магистр» (согласно внедряемым профессиональным стандартам)?**

Как известно, в нашей стране внедряются профессиональные стандарты, которые с 2020 г. должны полностью заменить действующие квалификационные справочники. Государственные и муниципальные органы, компании с государственным участием, значительное количество негосударственных предприятий уже начали руководствоваться профессиональными стандартами при предъявлении требований к сотрудникам.

Профессиональные стандарты разработаны и применяются согласно ст. 195.2 и 195.3 Трудового кодекса РФ. Профессиональный стандарт — характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

Согласно приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 апреля 2013 г. № 148н «Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов», уровни квалификации применяются при разработке профессиональных стандартов для описания трудовых функций, требований к образованию и обучению работников. Единые требования к квалификации работников, установленные уровнями квалификации, могут быть расширены и уточнены с учетом специфики видов профессиональной деятельности.

Диплом магистра обеспечивает выход на седьмой уровень квалификации (всего их девять), который позволяет занимать должности, подразумевающие соответствующие полномочия и ответственность (см. таблицу).

## Примеры описания уровней квалификации (фрагмент)

Уровень	Показатели уровней квалификации			Основные пути достижения уровня квалификации
	Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний	
6	<p>Самостоятельная деятельность, предполагающая определение задач собственной работы и (или) подчиненных по достижению цели.</p> <p>Обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений.</p> <p>Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации</p>	<p>Разработка, внедрение, контроль, оценка и корректировка направлений профессиональной деятельности, технологических или методических решений</p>	<p>Применение профессиональных знаний технологического или методического характера, в том числе инновационных.</p> <p>Самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации</p>	<p>Образовательные программы высшего образования — программы <i>бакалавриата</i>.</p> <p>Образовательные программы среднего профессионального образования — программы подготовки специалистов среднего звена.</p> <p>Дополнительные профессиональные программы.</p> <p>Практический опыт</p>
7	<p>Определение <i>стратегии</i>, управленческими процессами и деятельностью, в том числе инновационной, с принятием решения на уровне <i>крупных</i> организаций или подразделений.</p> <p>Ответственность за результаты деятельности <i>крупных</i> организаций и подразделений</p>	<p>Решение задач развития области профессиональной деятельности и (или) организации с использованием разнообразных методов и технологий, в том числе инновационных.</p> <p>Разработка новых методов, технологий</p>	<p>Понимание методологических основ профессиональной деятельности.</p> <p>Создание новых знаний прикладного характера в определенной области.</p> <p>Определение источников и поиск информации, необходимой для развития области профессиональной деятельности и (или) организации</p>	<p>Образовательные программы высшего образования — программы <i>магистратуры</i> или специалитета.</p> <p>Дополнительные профессиональные программы.</p> <p>Практический опыт</p>

Приведем пример из действующего профессионального стандарта «Специалист по охране труда» (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 4 августа 2014 г. № 524н). В нем устанавливаются следующие требования к образованию: высшее образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специ-

альностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности, либо высшее образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда.

В стандарте выделено три обобщенных трудовых функции: а) внедрение и обеспечение функционирования системы управления охраной труда; б) мониторинг функционирования системы управления охраной труда; в) планирование, разработка и совершенствование системы управления охраной труда.

Если для первых двух функций требуется шестой уровень квалификации, то для третьей («в») — уже седьмой.

## **5. Сколько времени занимает обучение в магистратуре?**

Объем программы магистратуры измеряется в зачетных единицах (1 з.е. = 36 часов) и составляет 120 з.е. за весь период обучения. Само обучение может осуществляться в трех формах: очной, очно-заочной и заочной. Продолжительность обучения при очной форме, включая каникулы, предоставляемые после прохождения государственной итоговой аттестации, вне зависимости от применяемых образовательных технологий составляет два года. При очно-заочной или заочной формах обучения срок получения образования по программе магистратуры вне зависимости от применяемых образовательных технологий увеличивается не менее чем на три месяца и не более чем на полгода (по усмотрению организации) по сравнению со сроком получения образования в очной форме.

## **6. Какова продолжительность дополнительного отпуска в связи с обучением в магистратуре?**

Согласно ст. 173 Трудового кодекса РФ (в ред. от 3 августа 2018 г.) работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, специалитета или магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах — по 40 календарных дней;
- прохождения государственной итоговой аттестации — до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

Таким образом, мы приглашаем вас для прохождения промежуточных аттестаций (сессий) два раза в год (по 20 календарных дней) и указываем это в справке-вызове. Последний приезд подразумевается для прохождения государственной итоговой аттестации, продолжительность которой не может превышать шесть недель.

## **7. Когда подавать заявление об учебном отпуске?**

Законодательством не установлен срок подачи заявления о предоставлении учебного отпуска. Отказ работодателя в предоставлении отпуска через три дня после даты заявления неправомерен. В соответствии со ст. 173 Трудового кодекса РФ работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, специалитета или магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 177 Трудового кодекса РФ).

## **8. Каким документом утверждена форма справки-вызова?**

Приказом Министерства образования и науки РФ от 19 декабря 2013 г. № 1368 «Об утверждении справки-вызова, дающей право на предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования».

## **9. В справке-вызове не указано или неверно указано наименование организации-работодателя**

Если работник для оформления учебного отпуска предоставил справку-вызов из учебного заведения, в которой неправильно указано наименование организации, то работодатель не вправе отказать работнику в предоставлении учебного отпуска до того момента, пока работник не принесет справку-вызов без ошибок.

Например, в определении Московского городского суда от 12 октября 2011 г. по делу № 33-29084 отмечено, что хотя справка-вызов не была надлежащим образом оформлена, не имела регистрационного номера, неверно указано наименование организации-работодателя, это не свидетельствует об отсутствии волеизъявления работника на получение соответствующего отпуска и не является основанием для его непредоставления. Следовательно, у работодателя, принявшего справку-вызов от работника, отсутствовали законные основания к отказу в выплате задолженности по оплате учебного отпуска.

В апелляционном определении Московского городского суда от 20 июня 2013 г. по делу № 18728/13 указано, что предоставление дополнительного учебного отпуска является обязанностью работодателя, установленной законом. Так как работником предприняты меры по уведомлению работодателя о предоставлении ему учебного отпуска путем подачи заявления и справки-вызова, при этом отсутствие расшифровки подписи и неточное указание наименования организации-работодателя в справке-вызове не являются виной работника, то работодатель обязан предоставить и оплатить учебный отпуск.

## **10. Работник уехал на сессию, не уведомив работодателя, и представил справку-вызов по возвращении с сессии**

Несмотря на несвоевременное представление справки-вызова, работодатель обязан предоставить работнику учебный отпуск и оплатить его. Период отсутствия работника, совпадающий с периодом этого отпуска, не может быть признан прогулом.

Основания и порядок предоставления учебных отпусков работникам урегулированы гл. 26 Трудового кодекса РФ. При этом правовая природа отпусков, предусмотренных ст. 173–177 ТК РФ, прин-

ципально отличается от отпусков, предоставляемых на основании ст. 114–128 ТК РФ, которые являются временем отдыха. Учебные отпуска выступают одним из видов гарантий, предоставляемых работникам. Соответственно, предоставление такого рода отпусков не зависит от волеизъявления работодателя ни по очередности, ни по срокам предоставления, ни по размерам и порядку оплаты.

Статьей 11 Конвенции № 140 Международной организации труда «Об оплачиваемых учебных отпусках» (заключенной в Женеве 24 июня 1974 г.) установлено, что период оплачиваемого учебного отпуска приравнивается к периоду фактической работы в целях установления прав на социальные пособия и других вытекающих из трудовых отношений прав, как это предусмотрено, в частности, национальным законодательством.

Наличие у работника на руках справки-вызова свидетельствует об успешном освоении им образовательной программы, имеющей государственную аккредитацию. Это обстоятельство порождает наличие у работника права на получение учебного отпуска и, соответственно, обязанность работодателя такой отпуск предоставить и оплатить. Обязанность работодателя предоставить работнику учебный отпуск в сроки, определенные справкой-вызовом, является безусловной.

Конкретный срок представления справки-вызова для оформления правоприменительного акта о предоставлении работнику отпуска (приказа) законодателем не урегулирован.

В силу ст. 17 и 18 Конвенции о защите прав человека и основных свобод (заключенной в Риме 4 ноября 1950 г.) работник в трудовых правоотношениях должен вести себя добросовестно. Запрет злоупотребления правом предполагает наличие обязанности работника представить работодателю справку-вызов своевременно (до начала учебного отпуска) и предупредить работодателя об убытии в отпуск. Однако недобросовестное поведение работника в описанной ситуации не лишает его права на получение гарантий, предусмотренных ст. 173–176 Трудового кодекса РФ.

Предоставление отпуска может быть оформлено приказом с формулировкой: «считать ушедшим в учебный отпуск на период с...». В качестве основания предоставления отпуска будет указана справка-вызов. Также в приказе следует отразить конкретную дату представления ее работником. Приказ издается датой получения справки-вызова.

В целях выяснения причин несвоевременного представления справки-вызова работодатель вправе потребовать от работника объяснение и дать ему оценку в рамках дисциплинарного производства.

Судебная практика также подтверждает указанные выводы. Так, в п. 39 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» высказана позиция о том, что самовольное убытие работника в отпуск не может считаться прогулом в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в его предоставлении и время его использования работником не зависело от усмотрения работодателя.

Однако, по нашему мнению, даже если работодатель не отказывал работнику в предоставлении учебного отпуска, сам факт предоставления данного отпуска не зависит от воли работодателя и отсутствие работника обусловлено уважительными причинами. Следовательно, работодатель обязан предоставить учебный отпуск, а увольнение за прогул в данном случае незаконно.

В кассационном определении суда Еврейской автономной области от 8 июля 2009 г. № 33-286 указано, что наличие у работника справки-вызова за период отсутствия его на работе признается достаточным доказательством права такого отсутствия. Московский городской суд в определении от 16 сентября 2013 г. № 4г/8-9629 указал, что предоставление учебного отпуска является безусловной обязанностью работодателя.

## **11. В какие сроки должен быть оплачен учебный отпуск?**

Оплата учебного отпуска, предоставленного для прохождения государственной итоговой аттестации в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования, производится одновременно за все дни отпуска не позднее чем за три дня до его начала.

В соответствии с ч. 1 ст. 173 Трудового кодекса РФ работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, специалитета или магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет, в частности, дополни-

тельный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения государственной итоговой аттестации — до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

Таким образом, количество дней отпуска для прохождения государственной итоговой аттестации ограничено четырьмя месяцами.

В соответствии с ч. 9 ст. 136 Трудового кодекса РФ оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Следовательно, если учебный отпуск оформлен на четыре месяца (120 дней), то его оплату необходимо производить единовременно, т.е. сразу за все 120 дней.

Если организация будет производить оплату учебного отпуска в сроки, установленные для выплаты заработной платы, т.е. два раза в месяц, это будет нарушением ч. 9 ст. 136 Трудового кодекса РФ.

## **12. Вправе ли работодатель не оплачивать отпуск, если вуз лишен аккредитации?**

Трудовой кодекс РФ не предоставляет работодателю право не оплачивать учебный отпуск, если работник представил справку-вызов образовательного учреждения, оформленную в установленном порядке, даже если вуз лишен аккредитации.

В соответствии со ст. 173–176 Трудового кодекса РФ дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка предоставляются работникам, направленным на обучение работодателем либо поступившим самостоятельно в учреждения высшего и среднего профессионального образования, а также обучающимся в образовательных учреждениях начального профессионального образования и вечерних (сменных) образовательных учреждениях при выполнении ряда условий.

Статус учебного заведения подтверждается заверенной копией свидетельства, которое работник может затребовать в образовательном учреждении. Кроме того, информация о наличии аккредитации должна быть указана в справке-вызове (регистрационный номер, дата выдачи, полное наименование органа, выдавшего свидетельство о государственной аккредитации), которую представляет работник.

На основании справки-вызова работодатель оформляет кадровые документы о предоставлении отпуска соответствующей продолжительности.

По нашему мнению, при представлении работодателю надлежаще оформленной справки-вызова от учебного заведения у работника возникает гарантированное право на оплачиваемый учебный отпуск.

### **13. В справке-вызове стоит факсимиле**

Предъявление работником справки-вызова с факсимильным воспроизведением подписи уполномоченного лица организации высшего профессионального образования, имеющего государственную аккредитацию, не освобождает работодателя от обязанности предоставить ему отпуск для прохождения промежуточной или государственной итоговой аттестации.

Часть 1 ст. 173, ч. 1 ст. 177 Трудового кодекса РФ связывают по общему правилу обязанность работодателя предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска со следующими фактами:

- обучение работника в организации высшего профессионального образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры;
- наличие у образовательной организации государственной аккредитации по указанным программам;
- успешное освоение работником указанных программ;
- получение образования данного уровня впервые.

Справка-вызов, согласно ч. 4 ст. 177 Трудового кодекса РФ, по своей сути является документом, подтверждающим наличие у работника права на получение гарантии в виде дополнительного оплачиваемого отпуска.

Эта форма документа предусматривает наличие таких реквизитов, как подпись руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность, либо иного уполномоченного должностного лица и печать организации.

Нормативными правовыми актами Российской Федерации урегулированы лишь отдельные сферы применения факсимиле. Четкие же требования к способу исполнения подписи в справке-вызове в настоящее время отсутствуют.

Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, является Минобрнауки РФ (согласно п. 1 Положения о Министерстве образования и науки РФ, утв. постановлением Правительства РФ от 3 июня 2013 г. № 466). Соответственно, правила подписания (удостоверения подлинности) справок-вызовов устанавливаются именно данным органом. Однако никаких нормативных правовых актов, каким-либо образом регламентирующих порядок подписания справки-вызова (в том числе ограничивающих возможность факсимильного воспроизведения подписи), Министерство не издавало.

Сомнения работодателя в достоверности справки-вызова могут быть разрешены путем направления уточняющего запроса в образовательную организацию, но не могут служить основанием для отказа в предоставлении работнику дополнительного оплачиваемого отпуска.

#### **14. Работа вахтовым методом и оплата учебного отпуска**

Описание интересной ситуации содержится в определении Конституционного суда РФ от 29 мая 2014 г. № 1271-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы ЗАО „Чукотская горно-геологическая компания“ на нарушение конституционных прав и свобод частью первой статьи 173 Трудового кодекса РФ».

В своей жалобе ЗАО «Чукотская горно-геологическая компания» оспорила конституционность ч. 1 ст. 173 Трудового кодекса РФ, закрепляющей, что работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, специалитета или магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно по 40 календарных дней, на каждом последующем курсе — по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе — 50 календарных дней); прохождения государственной итоговой аттестации — до четырех месяцев в соответствии с учебным

планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

По мнению заявителя, оспариваемое законоположение не учитывает специфику организации работы вахтовым методом, что влечет за собой обязанность работодателя второй раз выплачивать работнику средний заработок за дни дополнительного отпуска, выпадающие на период междувахтового отдыха, так как дни междувахтового отдыха уже оплачены работодателем путем выплаты работнику заработной платы, что ставит работодателей, применяющих вахтовый метод, в неравное положение по сравнению с иными работодателями, а также предоставляет необоснованное преимущество работающему вахтовым методом работнику перед иными работниками, также совмещающими работу с обучением.

Конституционный Суд РФ, изучив представленные материалы, не нашел оснований для принятия данной жалобы к рассмотрению. Согласно ст. 43 Конституции РФ каждый имеет право на образование (ч. 1); каждый вправе на конкурсной основе бесплатно получить высшее образование в государственном или муниципальном образовательном учреждении и на предприятии (ч. 3).

Доступность высшего образования связана в том числе с возможностью получить его, совмещая учебу с работой. В этих целях для обучающихся работников установлены специальные гарантии. Так, в ч. 1 ст. 173 Трудового кодекса РФ закреплено право работников, получающих высшее образование, на дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка. Данное право предоставлено всем работникам, совмещающим работу с обучением, независимо от характера трудовой деятельности, способа организации труда, режима рабочего времени и других условий. В свою очередь, обязанность предоставить такую гарантию возложена на всех работодателей, что согласуется с конституционным принципом равенства. При этом само по себе совпадение учебного отпуска с периодом междувахтового отдыха (равно как и с периодом ежегодного отпуска) не предполагает отмены предоставления гарантированной государством возможности совмещать работу с обучением.

Междувахтовый отдых как суммированное время ежедневного и еженедельного отдыха (неиспользованного и накопленного в период вахты), которое в силу специфики данного вида работы предоставляется после периода вахты (определение Конституционного

Суда РФ от 12 июля 2006 г. № 261-О), является временем отдыха, право на который гарантировано ч. 5 ст. 37 Конституции РФ.

По этой причине совпадение учебного отпуска с междувахтовым отдыхом не означает возможность отказа от предоставления государственной гарантии, направленной на реализацию конституционного права на образование. В противном случае работник лишился бы права на отдых, а гарантия, предусмотренная ч. 1 ст. 173 Трудового кодекса РФ, утрачивала бы практическое значение.

Кроме того, оплата дней междувахтового отдыха, если иное не установлено коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором, осуществляется в размере дневной тарифной ставки, дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы), а не среднего заработка (как это предусмотрено для оплаты дополнительного отпуска, предоставляемого работнику в связи с обучением), и в силу специфики вахтового метода организации труда представляет собой компенсацию переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте (ч. 3 ст. 301 Трудового кодекса РФ).

Таким образом, оспариваемая норма не может рассматриваться как нарушающая права заявителя и баланс интересов сторон трудового договора.

## **15. Каким документом регламентируется государственная итоговая аттестация?**

Государственная итоговая аттестация (ГИА) регламентирована приказом Минобрнауки РФ от 29 июня 2015 г. № 636 «Об утверждении порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования — программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры».

К государственной итоговой аттестации допускается обучающийся, не имеющий академической задолженности и в полном объеме выполнивший учебный план или индивидуальный учебный план по соответствующей образовательной программе высшего образования (п. 3 данного приказа).

Выпускная квалификационная работа, отзыв и рецензия (рецензии) передаются в государственную экзаменационную комис-

сию не позднее чем за два календарных дня до дня защиты выпускной квалификационной работы (п. 37).

Согласно п. 41 обучающиеся, не прошедшие государственное аттестационное испытание в связи с неявкой по неуважительной причине или в связи с получением оценки «неудовлетворительно», а также обучающиеся, указанные в п. 43 приказа и не прошедшие государственное аттестационное испытание в установленный для них срок (в связи с неявкой или получением оценки «неудовлетворительно»), отчисляются из образовательной организации с выдачей справки об обучении как не выполнившие обязанностей по добросовестному освоению образовательной программы и выполнению учебного плана.

Лицо, не прошедшее государственную итоговую аттестацию, может повторно ее пройти не ранее чем через 10 месяцев и не позднее чем через пять лет после срока проведения государственной итоговой аттестации, которая не пройдена обучающимся. Указанное лицо может повторно пройти государственную итоговую аттестацию не более двух раз (п. 42).

## **16. Будет ли указана в дипломе форма обучения?**

Согласно приказу Минобрнауки «Об утверждении порядка заполнения, учета и выдачи документов о высшем образовании и о квалификации и их дубликатов» от 13 февраля 2014 г. № 112 по согласованию с выпускником в дипломе указываются слова «Форма обучения» и наименование формы обучения, по которой была освоена образовательная программа (очная, очно-заочная, заочная).

## **17. В какие сроки должен быть выдан диплом?**

Согласно п. 27 приказа Минобрнауки «Об утверждении порядка заполнения, учета и выдачи документов о высшем образовании и о квалификации и их дубликатов» от 13 февраля 2014 г. № 112 диплом выдается лицу, завершившему обучение по образовательной программе в соответствии с календарным учебным графиком и успешно прошедшему государственную итоговую аттестацию.

Диплом (с приложением к нему) выдается не позднее 8 рабочих дней после даты завершения государственной итоговой аттестации, установленной календарным учебным графиком.

Управление магистратуры УГГУ  
Екатеринбург, ул. Хохрякова, 85, каб. 3143  
Тел. (343) 295-13-27  
E-mail: [magistr@m.ursmu.ru](mailto:magistr@m.ursmu.ru)  
[www.ursmu.ru](http://www.ursmu.ru)