

подпункта 2 части первой статьи 27 Федерального закона "О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию" в связи с жалобой гражданина Республики Молдова М. Цуркана" // Собрание законодательства РФ. – 29.02.2016. – № 9. – ст. 1308

17. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 30.11.2016 по делу № 33а-21114/2016 // Консультант Плюс, дата обращения: 15.03.2017

18. Апелляционное определение Московского городского суда от 12 декабря 2016 г. по делу № 33а-31972 // Консультант Плюс, дата обращения: 15.03.2017

19. Кодекс административного судопроизводства Российской Федерации от 08.03.2015 № 21-ФЗ по состоянию на 03.07.2016 // Собрание законодательства РФ. – 09.03.2015, № 10. – ст. 1391

20. Определение Верховного Суда РФ от 29.04.2016 № 78-КГ16-8 // Консультант Плюс, дата обращения: 15.03.2017

21. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 2 (2016) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 06.07.2016) // Консультант Плюс, дата обращения: 15.03.2017

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, СОВМЕЩАЮЩИХ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ ПО ОЧНОЙ ФОРМЕ

**В.О. Швецов,
студент ИГиП ТюмГУ
направление «Юриспруденция»
Научный руководитель:
Е.Л. Хильчук,
старший преподаватель
кафедры трудового права и
предпринимательства ИГиП ТюмГУ**

Поступив в университет, каждый студент надеется, что диплом об окончании вуза даст хороший шанс на получение престижной интересной высокооплачиваемой работы. На самом деле без опыта работы заполучить желанную вакансию очень сложно. Именно поэтому большинство студентов совмещают работу с учёбой.

В условиях большего распространения высшего образования и совмещения учебы с работой отобрать наиболее способных выпускников вузов для работодателя оказывается нелегко: академическая успеваемость и наличие высшего образования не являются достаточно надежными показателями способностей работника. Способные студенты должны подтверждать высокий уровень своей квалификации и для этого стараются получить опыт работы. Проблема заключается в том, что, поступив на бюджетные места среднего качества, наиболее способные студенты выходят на рынок труда, так как для получения диплома им не нужно затрачивать существенных усилий, а для того, чтобы успешно устроиться на высокооплачиваемую работу одного диплома недостаточно [1].

Рощин С. Ю., Рудаков В. Н считают, что «В результате студент оказывается перед выбором: повышать производительность за счет самообразования, поступления на более качественные образовательные программы, более высокие ступени образования - или идти работать и получать практические навыки и опыт работы, который обеспечит более высокую зарплату в будущем. Что влияет на этот выбор и каковы последствия такого выбора с точки зрения будущих доходов - эти вопросы также представляют большой интерес для исследования» [1].

Используя статистические данные Росстата, 67% студентов высказывается «за» совмещение работы с учебой, отмечая плюсы - прежде всего, получение опыта и материальную независимость. В основном трудовую деятельность студенты начинают на старших курсах (около 70% работающих опрошенных студентов), но есть и те, кто пробует себя в работе уже с первых курсов.

В.С. Харченко, профессор УрГПУ, занимаясь изучением данной темы, высказывает следующую позицию: «Оплачиваемая работа позволяет студенту-очнику решить, как насущные проблемы (материальные, финансо-

вые), так и прогнозируемые (дальнейшее трудоустройство, приобретение социальных навыков) и актуальные, связанные с получением не просто высшего образования, а специальности, профессии. Совмещая работу и учебу, студенты учатся работать - получают востребованные работодателем компетенции, подстраиваются под условия рынка труда с его возможностями и конкуренцией» [2].

«Новым типом работников и одновременно новым типом студентов являются студенты, которые, еще обучаясь в вузе, осваивают необходимые на современном рынке труда информационно-коммуникационные технологии, получают навыки индивидуальной ответственности и самообразования» [2].

Каждый молодой человек, когда идёт устраиваться на работу, должен помнить о том, что студенты - очень выгодные для работодателя кандидаты на вакантные должности. Студенты не требуют многого. Во-первых, работа - не основной их вид деятельности. Во-вторых, родители продолжают «финансирование», и заработок - это только дополнительный доход, к которому нет определённых требований. Поэтому, зачастую, работодатель ограничивается минимальным размером оплаты труда в лучшем случае.

Кроме этого, студенты не придают особого значения правильному юридическому оформлению своих трудовых отношений. Работодатель подменяет трудовые отношения гражданско- правовыми, заключая с работником договор гражданско - правового характера. А иногда работодатели буквально "используют" студентов как бесплатную рабочую силу, подменяя трудовые отношения таким понятием как «стажировка». Молодым людям обещают успешную карьеру в компании после того, как они получают диплом, но до его получения студент может «стажироваться» за потенциальное место бесплатно неопределённое время. На сегодняшний день, в Трудовом кодексе Российской Федерации отсутствует какие-либо специальные нормы, регулирующие прохождение стажировок. Законодатель лишь вскользь упоминает о них. Так, в ч.1 ст.59 Трудового кодекса в качестве основания заключения срочного трудового договора в 2013 году появилось такое основание, как выполнение работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки. Также ст.173.1 Трудового кодекса устанавливает гарантии, в том числе для работников, осваивающих программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения. Что же касается работников, совмещающих работу с обучением по очной форме, то такая форма применения труда как стажировка трудовым законодательством не предусмотрена.

Однако считаем, что законодатель должен учитывать потребности сегодняшнего дня и идти в ногу со временем. С одной стороны, стажировки могут быть полезны для молодых и неопытных работников. Предполагаем, что они будут интересны, прежде всего, студентам-бакалаврам последних курсов учебных заведений, магистрам, обучающимся по очной форме и желающим одновременно приобрести практический опыт по полученной профессии. С другой стороны, стажировки могут быть выгодны и работодателям, желающим использовать труд молодых специалистов за небольшую плату в качестве помощников, ассистентов и т.п. Кроме того, по результатам стажировок работодатели могут отбирать себе перспективных и инициативных молодых специалистов и не продолжать свои деловые отношения с лицами, не проявившими себя с положительной стороны.

В связи с этим предлагаем в Трудовом кодексе закрепить понятие стажировки, порядок ее прохождения, максимальный срок (например, шесть месяцев), минимальную заработную плату (не ниже минимального размера оплаты труда), некоторые гарантии для стажеров (например, обязанность работодателя закрепить за стажером наставника).

Указанные нормы имели бы большое значение, поскольку вывели бы из «тени» и сферы гражданско-правовых отношений так называемых стажеров.

Также вызывает ряд вопросов испытание при приеме на работу лиц, совмещающих работу с обучением по очной форме.

Согласно ст. 70 Трудового кодекса, испытательный срок при приёме на работу не может устанавливаться для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной спе-

циальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня. [7].

А студент, обучающийся на дневном отделении, образование ещё не получил. Именно этим пользуются работодатели и устанавливают испытательный срок для студентов. А в случае, если после окончания вуза молодой человек в течение года захочет поменять место работы - ему также установят испытательный срок, т.к. он уже не впервые поступает на работу по полученной специальности. Ведь зачастую, работая помощниками соответствующих специалистов, студенты просят в трудовой книжке сделать запись о работе по получаемой специальности, например, по должности «юрисконсульт». Работодатели идут навстречу и вносят соответствующую запись в трудовую книжку, хотя фактически в полной мере студент не выполняет обязанности указанного специалиста. Цель подобных действий более чем понятна. По окончании учебного заведения при поиске работы имеющийся опыт по полученной специальности будет хорошим бонусом. С другой стороны, такая запись в трудовой книжке лишит молодого специалиста гарантии по невозможности установления испытания при приеме на работу. В связи с изложенным, предлагаем изменить норму ст. 70 Трудового кодекса и исключить условие о том, испытание не устанавливается лишь для лиц, впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня. Таким образом, не будет учитываться при установлении испытания работа в период обучения.

Кроме того, считаем необходимым дополнить в ст. 70 Трудового кодекса РФ перечень лиц, которым испытание не устанавливается, включив в него работников, обучающихся по очной форме обучения.

Также возникают определенные трудности при определении продолжительности рабочего времени работника, который совмещает работу с учебой по очной форме. Как правило, студент желает работать неполный рабочий день. Работодателю в свою очередь не всегда это выгодно. Согласно ст. 93 Трудового кодекса работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Мы предлагаем включить в указанный перечень также работников, совмещающих работу с обучением по очной форме. Это обяжет работодателя заключать трудовые договоры со студентами на неполный рабочий день.

Следует заметить, что работодатели, принимая на работу студентов – очников, тоже несут некоторые риски.

Во-первых, работник-студент часто опаздывает, не успевая за быстрым ритмом жизни: работа-учеба-дом. Что, безусловно, не может устраивать работодателя.

Во-вторых, студент не обладает достаточной квалификацией и временем для того, чтобы её наработать. Большая загруженность подвергает его стрессам и переутомлению. Возникают конфликты и на работе, и на месте учёбы.

В-третьих, студента нельзя отправить в командировку - он привязан к месту обучения. Но это только на практике, в Трудовом кодексе никаких ограничений на сегодняшний день нет. Согласно статье 259 Трудового кодекса РФ направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия. Предлагаем подобную гарантию сделать и для работников, совмещающих работу с обучением по очной форме. Молодые люди будут в этом случае самостоятельно оценивать свои возможности и в случае, если смогут работать сверхурочно и уезжать в командировки, дадут своё письменное согласие.

Кроме того, Трудовой кодекс (ст.173) устанавливает определенные гарантии, а именно отпуск без сохранения заработной платы, для лиц, обучающихся по очной форме и совмещающих получение высшего образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подго-

товки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Однако эта же статья устанавливает подобные гарантии для работников, обучающихся по заочной и очно-заочной форме. При этом им соответствующий отпуск предоставляется с сохранением среднего заработка.

Предлагаем распространить указанные гарантии и на лиц, обучающихся по очной форме.

Немногие работодатели соглашаются трудоустроить работников-студентов для выполнения серьезных задач. Зачастую молодым людям доверяют только неважную работу. Совмещение работы и учебы вызывает споры между сторонами, поскольку в нужный для работодателя момент работник может уйти на сессию. Поэтому работодатель еще при приеме на работу предупреждает молодых соискателей, что ритм работы в компании не предусматривает отлучки из-за экзаменов или зачетов. Им предлагают решать вопросы с учебой самостоятельно и в свободное от работы время. И когда студенты обращаются в отдел кадров, то вместо дополнительного отпуска для учебы их заставляют воспользоваться ежегодным оплачиваемым отпуском.

Для преподавателей вузов совмещение работы и учёбы студентов тоже не очень положительный момент. Иногда, студенты, которые работают, могут быть задействованы в научной деятельности в интересах своего учебного заведения. Но молодые люди отказываются участвовать в олимпиадах, конференциях и прочих мероприятиях в силу своей загруженности.

Конечно, вуз организывает прохождение практики по специальности для студентов. Но, к сожалению, чаще всего, она проходит формально. Ничего серьезного студентам не доверяют, есть страх, что не справятся. Многие просто не тратят время на ненужного в будущем для работодателя человека.

В данном вопросе часто звучат предложения о свободном посещении студентами занятий на старших курсах при условии отработки пропусков и с использованием частично дистанционных форм обучения. Если студенту предоставлено свободное посещение, он может выбрать дисциплины, которые сможет освоить самостоятельно, и потратить освободившееся время на работу. Иными словами, предлагается использовать в очной форме обучения элементы экстерната для некоторых видов учебных дисциплин. Однако, в настоящее время, вопрос о разрешении свободного посещения студентам, обучающимся по очной форме, занятий ВУЗ решает самостоятельно.

Студент, которому предоставлена возможность свободно посещать занятия, в обязательном порядке проходит промежуточную аттестацию по каждой дисциплине. При свободном посещении студент не посещает занятия только по определенным дисциплинам, которые он сможет изучить самостоятельно. При этом это возможно только после 3-х лет обучения. Тем самым студент самостоятельно распоряжается своим временем так, чтобы получить выгоду от работы и учебы, выбирая посещение занятий либо самостоятельно изучая предметы, предусмотренные учебным планом. [4].

Поскольку студент всегда будет совмещать работу с учебой, а администрация учебного заведения и работодатель без всякого успеха этому противодействовать, гораздо правильнее найти в этой цепочке определенные формы выгодного сотрудничества.

Для работодателя гораздо проще взять и научить человека молодого без опыта, чем переучивать того, кто уже где-то работал. Политика "выращивания" своих кадров всегда оправдывает себя - ведь кадры решают всё. Молодого человека можно оценить на стадии его обучения и решить для себя - нужен ли работодателю этот специалист в перспективе.

Для вуза крайне важно трудоустройство его выпускников. В современной системе образования именно это является показателем престижности вуза. Благодаря полученному опыту, студенту будет гораздо проще трудоустроиться после получения диплома. Даже, если он будет устраиваться не в ту организацию, в которой работал во время учёбы. В связи с вступлением ТЮМГУ в программу 5-100, необходимо 100% трудоустройство выпускников.

Для студента работа - возможность применения своих знаний на практике. Молодые люди действительно понимают, для чего им нужна та информация, которую им доносят преподаватели на занятиях. Плюс материальные ресурсы и независимость от родителей позволяет быстрее адаптироваться к самостоятельной жизни.

Для государства любой специалист: врач, юрист, экономист, сварщик с опытом гораздо ценнее, чем молодые ребята, которые только закончили вуза и не знают, что им делать дальше. Именно для того, чтобы молодые специалисты проявляли себя с лучшей стороны, в нашей области сейчас действует социальные программы поддержки молодых специалистов. Создаются условия для развития.

Морозов Г.Б., Неволлина Е.В., Лобут А.А высказывают свое мнение по этому поводу: «Мы убеждены в том, что в целях эффективного совершенствования современного российского законодательства, регламентирующего статус работающего студента, следует внести ряд дополнений в Федеральный закон «Об образовании». Это должны быть новые нормы, касающиеся обеспечения студентов федеральных государственных высших учебных заведений, обучающихся по очной форме обучения и получающих образование за счет средств федерального бюджета, стипендиями в размере 1 МРОТ в порядке и на условиях, которые определяются Правительством Российской Федерации. Также в законе следует установить норму, дающую возможность в уставах вузов предусматривать возможность и порядок предоставления студентам очной формы обучения, совмещающим учебу с работой, после 3-х лет их обучения свободное посещение лекционных занятий, а также возможность аттестации по некоторым видам дисциплин в форме экстерната. Для данных студентов рекомендуем рассматривать такую работу в качестве прохождения соответствующей производственной практики» [4].

В законодательстве нет норм, регулирующих стабильно существующие на протяжении многих лет реальные отношения, действие которых стало бы более результативным, если их урегулировать соответствующими правовыми нормами для достижения полезных целей работодателя, студента и вуза. А пока все это порождает множество нерешаемых проблем.

Вот почему напрашивается вывод о необходимости пересмотра образовательного и трудового законодательства в целях его ориентирования на установление необходимых гарантий, регулирующих статус студента ОУ ВПО очной формы обучения как одновременно и специального субъекта трудового права" [4].

Так почему бы не решить проблему кардинально? Предлагаем внести изменения на законодательном уровне и включить в главу 26 Трудового кодекса РФ дополнительные статьи, закрепляющие особенности регулирования труда граждан, совмещающих работу с очной формой обучения. В данную главу можно включить все те статьи, о которых говорилось ранее:

- «Стажировки для работников, совмещающих работу с обучением по очной форме»;
- «Неполное рабочее время для работников, совмещающих работу с обучением по очной форме»;
- «Гарантии работникам, совмещающих работу с обучением по очной форме, при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни»;
- «Испытательный срок для работников, совмещающих работу с обучением по очной форме»;

Анализируя таблицу статистических данных, можно сделать вывод, что практически 50 процентов студентов, которые совмещают работу и учёбу, считают, что работа никак не влияет на их успеваемость и не мешает учёбе.

Поэтому внимание со стороны законодателя к этой категории граждан позволит вырастить грамотных специалистов с большим объемом знаний и опытом работы уже к моменту выпуска из университета.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Роцин С. Ю., Рудаков В. Н. Совмещение учебы и работы студентами российских вузов / С.Ю. Роцин, В.Н. Рудаков // Вопросы образования. - 2014. - № 2. - С. 152-179
2. Харченко В.С. Совмещение работы и учебы в вузе: новые практики или новые смыслы? / В.С. Харченко // Вопросы образования. - 2013. - №3. - С. 92-104.
3. Роцин С.Ю. От учебы к работе: трудности перехода / С.Ю. Роцин // Отечественные записки. - 2006. - №30 (3). - С. 134-151.
4. Морозов Г.Б., Неволina Е.В., Лобут А.А. Работавший студент очной формы обучения: противоречие, ожидающее оптимального решения / Г.Б. Морозов, Е.В. Неволina, А.А. Лобут // Педагогическое образование в России. - 2012. - № 2. - С. 251-255.
5. Большакова О.А. Оплачиваемая работа в жизни студентов // Социо- логические исследования. 2005. № 4. С. 136-139.
6. Константиновский Д. Л., Чердниченко Г.А., Вознесенская Е. Д. Работавший студент: мотивы, реальность, проблемы. М., 2009.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. №197-ФЗ: по сост. на 01 января 2017г. // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002. - №1(ч. 1). - Ст. 3.

CUSTOMS PAYMENTS: FACTORS AND TRENDS

А.С. Юшенко,
студентка ИГИП ТюмГУ
направление «Таможенное дело»
yushenko96@gmail.com
Научный руководитель:
И.В.Игнатова,
доцент кафедры таможенного дела ИГИП ТюмГУ,
кандидат социологических наук, доцент

The timeliness of the research subject arises from the significance of customs payments for the development of the external trade, in supplementing the federal budget of the Russian Federation and the direct relation between the share of customs payments in the structure of the federal budget and the amount of the federal budget. The goal of the research is to identify the factors of customs payment dynamics.

Registration of customs payments is vital to provide economic security and modern developments in Russia. It is largely due to the fact that the country's budget policy is extremely hard-line, especially regarding the issue of supplementing the budget revenues. So, in this connection, timely and full customs payments and duties, as one of the components of the customs activities of the state, are important in a completely different way: they are crucial for the development of an effective system of the country's economic security.

Regulation of external trade relations is an intrinsic function of any state. Any integration initiative is bound to prove a success, if there is a properly functional and duly authorized integration body that has access to all the resources necessary to solve any problems set. Within the EEU, these activities are carried out by the Eurasian Economic Commission.

One of the main activities of the Eurasian Economic Commission is registering and allocating import customs duties; customs tariff and non-tariff regulation; customs management. Therefore, it is the Customs Service of Russia that has to pay attention to comprehensive research and dynamics of customs payments, since they are the key factors ensuring that customs payments are collected complete and registered properly.

Let us look at the dynamics and structure of the customs payments within the period from 2005 to 2015.

Table 1

Dynamics and structure of customs payments from 2005 to 2015