25.08.2020

Об отпусках лицам, совмещающим работу с обучением.

Разъясняет заместитель Льговского межрайонного прокурора Бабкин С.Ю.

Гарантии работникам, совмещающим работу с получением образования, установлены главой 26 Трудового кодекса РФ. В частности, работодатель обязан предоставлять учебные отпуска с сохранением среднего заработка или без оплаты при соблюдении двух условий:

- если работник получает образование соответствующего уровня впервые;

- если работник обучается по имеющей государственную аккредитацию образовательной программе.

В соответствии со ст. 173 Трудового кодекса РФ работникам, обучающимся в вузах заочно, работодатель предоставляет отпуск с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - 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.

Чтобы воспользоваться данной гарантией, работник должен предъявить работодателю справку-вызов, дающую право на отпуск.

28.08.2020

Запрет на работу у конкурентов после увольнения противоречит законодательству.

Разъясняет старший помощник Льговского межрайонного прокурора Михайличенко Е.В.

Частью 4 ст. 57 Трудового кодекса РФ установлено, что стороны трудового договора вправе предусмотреть дополнительное условие о неразглашении охраняемой законом тайны (коммерческой в том числе).

Что такое коммерческая тайна, и какие последствия влечет ее разглашение установлено Федеральным законом от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне».

Так, в соответствии со ст. 11 названного закона работник, получивший доступ к коммерческой тайне, обязан выполнять установленный работодателем режим коммерческой тайны, не разглашать эту информацию и не использовать в личных целях в течение всего срока режима коммерческой тайны, в том числе после прекращения трудового договора, возместить работодателю причиненные убытки, если работник виновен в разглашении информации, составляющей коммерческую тайну, передать работодателю при прекращении трудового договора материальные носители информации, составляющие коммерческую тайну.

Вместе с тем, установление запрета на трудоустройство в конкурирующие организации после прекращения трудовых отношений с данным работодателем нарушает конституционное право гражданина на свободное распоряжение своими способностями к труду (ст. 37 Конституции РФ). Свобода труда, право распоряжаться своими способностями к труду также закреплено в ст. 2 Трудового кодекса РФ. Согласно ст. 9 Кодекса условия трудового договора, соглашения, ограничивающие права работников, не подлежат применению.

Учитывая изложенное, установление в трудовом договоре запрета на работу у конкурентов после увольнения противоречит законодательству.