

УЧЕНИЧЕСКИЕ ОТПУСКА КАК СОЦИАЛЬНАЯ ГАРАНТИЯ: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ

Камилова Нармина Фархадовна

*Магистрантка Ташкентского государственного юридического
университета по направлению Трудовое право*

Тел: +998(20)008-64-22

Email: narmeena2902@gmail.com

Аннотация: В статье исследуется правовая природа ученических отпусков как разновидности социальных гарантий работников, совмещающих трудовую деятельность с обучением. Рассматриваются теоретические подходы к понятию социальных отпусков, анализируется действующее законодательство Республики Узбекистан, а также проводится сравнительно-правовой анализ законодательства Республики Казахстан, Российской Федерации и Кыргызской Республики. Особое внимание уделено выявлению пробелов правового регулирования и разработке предложений по их устранению.

Ключевые слова: ученические отпуска, социальные гарантии, трудовое право, образование, MOT.

O'QUV TA'TILLARI IJTIMOY KAFOLAT SIFATIDA: QIYOSIY-HUQUQIY TAHLIL

Kamilova Narmina Farxadovna

Toshkent davlat yuridik universiteti Mehnat huquqi yo'nalishi magistranti

Tel: +998 (20) 008-64-22

E-mail: narmeena2902@gmail.com

Annotatsiya: Ushbu maqolda o'quv ta'tillarining mehnat faoliyatini ta'lim bilan birga olib borayotgan xodimlar uchun ijtimoiy kafolat sifatidagi huquqiy tabiati o'rganiladi. Maqolada ijtimoiy ta'tillar tushunchasiga doir nazariy yondashuvlar ko'rib chiqiladi, O'zbekiston Respublikasining amaldagi qonunchiligi tahlil qilinadi, shuningdek, Qozog'iston Respublikasi, Rossiya Federatsiyasi va Qirg'iziston Respublikasi qonunchiligi asosida qiyosiy-huquqiy tahlil amalga oshiriladi. Huquqiy tartibga solishdagi bo'shliqlarni aniqlash va ularni bartaraf etish bo'yicha takliflar ishlab chiqishga alohida e'tibor qaratiladi.

Kalit so'zlar: o'quv ta'tillari, ijtimoiy kafolatlar, mehnat huquqi, ta'lim, , XMT.

STUDY LEAVE AS A SOCIAL GUARANTEE: A COMPARATIVE LEGAL ANALYSIS

Kamilova Narmina Farkhadovna

Master's Student in Labour Law, Tashkent State University of Law

Tel: +998 (20) 008-64-22

Email: narmeena2902@gmail.com

Abstract: This article examines the legal nature of study leave as a type of social guarantee for employees who combine work with education. It considers theoretical approaches to the concept of social leave, analyzes the current legislation of the Republic of Uzbekistan, and conducts a comparative legal analysis of the legislation of the Republic of Kazakhstan, the Russian Federation, and the Kyrgyz Republic. Particular attention is given to identifying gaps in legal regulation and developing proposals for their elimination.

Keywords: study leave, social guarantees, labour law, education, ILO.

Введение и обзор литературы

В современных условиях трансформации экономики, цифровизации общественных процессов и усиления требований к квалификации работников особую актуальность приобретает обеспечение эффективного взаимодействия между трудовой деятельностью и системой образования. Непрерывное профессиональное развитие становится объективной необходимостью, что обуславливает возрастание значения правовых механизмов, направленных на создание условий для совмещения работы с обучением. В этой связи особую роль играют ученические отпуска как один из видов социальных гарантий работников.

Социальные гарантии в трудовом праве представляют собой систему правовых средств, обеспечивающих реализацию трудовых и иных связанных с ними прав работников. В структуре таких гарантий особое место занимают социальные отпуска, которые отличаются от ежегодных оплачиваемых отпусков своей целевой направленностью. Если основной функцией ежегодного отпуска является восстановление работоспособности работника, то социальные отпуска направлены на обеспечение реализации иных конституционно значимых прав, включая право на образование. Как справедливо отмечается в правоприменительной практике, «социальные отпуска предоставляются работникам не в целях отдыха, а для реализации иных социальных прав, в том числе права на образование»¹. Данное положение позволяет определить

¹ Как и кому предоставлять социальные отпуска. (б. д.). Actsoft.uz. <<http://actsoft.uz/tpost/dfv4iuprx1-kak-i-komu-predostavlyat-sotsialnie-otpu>>

ученические отпуска как самостоятельный правовой институт, обладающий специфическими признаками и функциями.

Право на образование является одним из фундаментальных прав человека, закрепленных как на международном, так и на национальном уровне. Его реализация в условиях трудовой занятости требует наличия эффективных правовых механизмов, позволяющих работнику совмещать выполнение трудовых обязанностей с обучением. В научной литературе подчеркивается, что «профессиональное образование выступает важнейшим условием реализации права на труд и повышения конкурентоспособности работника на рынке труда»². В этой связи ученические отпуска выступают не только как элемент социальной защиты, но и как инструмент развития человеческого капитала.

Несмотря на значимость рассматриваемого института, правовое регулирование ученических отпусков в Республике Узбекистан на современном этапе характеризуется определенной фрагментарностью. Основные положения закреплены в *Трудовом кодексе Республики Узбекистан от 30 апреля 2023 года*, однако анализ соответствующих норм показывает, что законодатель ограничивается общими формулировками, не раскрывая в достаточной степени содержание, виды и условия предоставления ученических отпусков. В частности, отсутствует четкая дифференциация отпусков в зависимости от уровня образования, формы обучения и этапа образовательного процесса, а также не установлены единые подходы к их оплате.

Дополнительные разъяснения по вопросам предоставления социальных отпусков содержатся в информационно-правовых ресурсах и практике применения законодательства, однако они не обладают достаточной нормативной определенностью и не могут восполнить существующие пробелы. Это приводит к неоднозначности правоприменительной практики и снижает эффективность реализации права работников на образование.

Вместе с тем, анализ зарубежного законодательства свидетельствует о наличии более развитых и детализированных моделей правового регулирования ученических отпусков.

Таким образом, актуальность настоящего исследования обусловлена необходимостью комплексного анализа правового регулирования ученических отпусков в Республике Узбекистан и выработки предложений по его совершенствованию с учетом международного опыта и современных тенденций развития трудового права.

Целью настоящего исследования является анализ правовой природы ученических отпусков как вида социальных гарантий, исследование

² Тучкова, Э. Г. (2021). Профессиональное образование – одна из гарантий права на труд. *Образование и право*, (4), 448–455. <<https://doi.org/10.24412/2076-1503-2021-4-448-455>>

действующего законодательства Республики Узбекистан и выявление направлений его совершенствования на основе сравнительно-правового анализа.

Для достижения поставленной цели в работе решаются следующие задачи: раскрытие сущности ученических отпусков и их места в системе социальных гарантий работников, анализ норм Трудового кодекса Республики Узбекистан от 30 апреля 2023 года, исследование зарубежного опыта правового регулирования ученических отпусков; выявление проблем правоприменительной практики; формулирование предложений по совершенствованию законодательства.

Методы

Методологическую основу исследования составляют общенаучные и специальные юридические методы. Формально-юридический метод использован для анализа норм Трудового кодекса РУз и уточнения правовой природы ученических отпусков. Сравнительно-правовой анализ позволил сопоставить подходы к регулированию гарантий в Узбекистане, Казахстане, России и Кыргызстане, выявив наиболее эффективные модели. Метод анализа научной литературы и НПА обеспечил теоретическую базу исследования, позволив связать международные стандарты МОТ с национальной практикой.

Анализ и результаты

Правовое регулирование ученических отпусков в Республике Узбекистан на современном этапе характеризуется общей нормативной закреплённостью при одновременной недостаточной детализации содержания соответствующих гарантий. В соответствии с Трудовым кодексом Республики Узбекистан от 30 апреля 2023 года работникам, совмещающим трудовую деятельность с обучением, предоставляются определенные гарантии, направленные на обеспечение возможности получения образования без прекращения трудовых отношений. В частности, согласно ст. 391 *Трудового кодекса Республики Узбекистан от 30 апреля 2023 года*, социальные отпуска предоставляются работникам для реализации их социальных прав и не связаны с отдыхом и восстановлением работоспособности, что позволяет отнести ученические отпуска к самостоятельному виду социальных гарантий. Вместе с тем, анализ норм показывает, что законодатель использует преимущественно рамочный подход, не раскрывая в полной мере механизм реализации указанных прав.

Согласно положениям *Трудового кодекса Республики Узбекистан от 30 апреля 2023 года*, а также в развитие ст. 392 данного Кодекса, предусматривающей предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, работникам предоставляется право на освобождение от работы в связи с обучением. Однако отсутствует четкая классификация ученических отпусков, их продолжительности, а также условий предоставления и оплаты. Такая неопределенность приводит к тому, что

конкретные условия зачастую определяются работодателем либо на основании локальных нормативных актов, что может создавать неравенство в положении работников и снижать уровень правовой защищенности.

Анализ практических разъяснений показывает, что предоставление социальных отпусков, включая ученические, осуществляется с учетом целей, связанных с обучением, однако данные разъяснения не обладают обязательной юридической силой и не могут восполнить пробелы законодательства³. В результате правоприменительная практика может существенно различаться в зависимости от конкретного работодателя, что дополнительно подтверждает необходимость более детализированного нормативного регулирования данного института на уровне закона.

Сравнительный анализ законодательства Республики Казахстан свидетельствует о более структурированном подходе к регулированию ученических отпусков. В соответствии со ст. 98 *Трудового кодекса Республики Казахстан* работникам предоставляются учебные отпуска для подготовки и сдачи экзаменов, выполнения лабораторных работ, подготовки и защиты дипломных проектов, а также прохождения иных образовательных программ. При этом законодатель прямо указывает на возможность регулирования оплаты таких отпусков посредством соглашений, коллективных договоров или трудовых договоров⁴. Данный подход позволяет сочетать государственное регулирование с гибкостью договорных механизмов.

Особого внимания заслуживает наличие в Республике Казахстан Социального кодекса, который обеспечивает системный подход к регулированию социальных гарантий. В отличие от Республики Узбекистан, где нормы о социальных отпусках распределены по различным актам, казахстанская модель демонстрирует более высокий уровень институционализации социальной политики, включая поддержку образования работников.

В Российской Федерации правовое регулирование ученических отпусков отличается высокой степенью детализации и дифференциации. В соответствии с *Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ* законодатель четко определяет виды учебных отпусков в зависимости от уровня образования (среднее профессиональное, высшее образование, подготовка кадров высшей квалификации), формы обучения (очная, заочная, вечерняя), а также этапа образовательного процесса (сдача экзаменов, защита дипломной работы, итоговая аттестация)⁵. Кроме того, законодатель устанавливает

³ Как и кому предоставлять социальные отпуска. (б. д.). Actsoft.uz. <<http://actsoft.uz/tpost/dfv4iuprx1-kak-i-komu-predostavlyat-sotsialnie-otpu>>

⁴ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изм. и доп. на 2026 г.). Статья 98.

⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2025, с изм. от 06.02.2026)

конкретные сроки предоставления отпусков и случаи сохранения среднего заработка.

Такой подход обеспечивает высокий уровень правовой определенности и предсказуемости правоприменения. Работник заранее знает объем своих прав, а работодатель - свои обязанности. В результате снижается риск трудовых споров и обеспечивается более эффективная реализация права на образование.

Законодательство Республики Кыргызстан также характеризуется высокой степенью конкретизации норм. Согласно ст. 81 Трудового кодекса Кыргызской Республики работникам предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи зачетов и экзаменов, подготовки и защиты дипломных работ, а также для иных образовательных целей. Законодатель устанавливает четкие сроки: например, для сдачи экзаменов на первых курсах - до 40 календарных дней, на последующих - до 50 дней, а для подготовки дипломной работы - до 4 месяцев⁶. Аналогичные положения содержатся в ст. 82 и ст. 83 данного Кодекса, регулирующих отпуска для работников, обучающихся в организациях среднего и начального профессионального образования.

Кроме того, в законодательстве Кыргызской Республики предусмотрены дополнительные гарантии, включая оплату проезда к месту обучения и обратно, что существенно повышает уровень социальной защиты работников. Такой комплексный подход позволяет рассматривать ученические отпуска не изолированно, а в системе иных социальных гарантий.

Анализ международных стандартов подтверждает важность обеспечения условий для совмещения труда и образования. В *Конвенции Международной организации труда № 142 о профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов* от 4 июня 1975 года, подчеркивается необходимость проведения государствами политики, направленной на развитие профессиональной ориентации и подготовки, а также на обеспечение доступа работников к обучению на протяжении всей жизни⁷. Данные положения формируют основу для разработки национальных правовых механизмов, включая институт ученических отпусков.

Сопоставление национального законодательства Республики Узбекистан с зарубежными правовыми системами позволяет выявить ряд ключевых проблем. Прежде всего, отсутствие четкой классификации ученических отпусков затрудняет их практическое применение. В отличие от Российской Федерации и Кыргызской Республики, где законодатель дифференцирует отпуска в

⁶ Трудовой кодекс Республики Кыргызстан от 4 августа 2004 года № 106. Статьи 81–83.

⁷ Конвенция Международной организации труда № 142 «О роли профессиональной ориентации и профессиональной подготовки в развитии людских ресурсов» (1975).

зависимости от уровня образования и этапа обучения, в Республике Узбекистан такой подход отсутствует.

Во-вторых, существенным недостатком является отсутствие установленной продолжительности ученических отпусков. Это приводит к тому, что работники не имеют гарантированного объема времени для прохождения образовательных программ, а работодатели могут ограничивать предоставление отпусков по своему усмотрению.

В-третьих, отсутствует единый подход к оплате ученических отпусков. В некоторых случаях работники могут сохранять заработную плату, в других отпуск предоставляется без оплаты, что снижает доступность образования для работников с низким уровнем дохода.

В-четвертых, законодательство Республики Узбекистан не предусматривает дополнительных гарантий, таких как компенсация расходов, связанных с обучением, что отличает его от законодательства Кыргызской Республики.

Заключение и рекомендации

Проведенный анализ позволяет сформулировать ряд предложений по совершенствованию правового регулирования ученических отпусков в Республике Узбекистан. В первую очередь, представляется целесообразным закрепление классификации ученических отпусков в зависимости от уровня образования, формы обучения и этапа образовательного процесса. Это позволит обеспечить более точное регулирование и повысить правовую определенность.

Во-вторых, необходимо установить минимальные и максимальные сроки ученических отпусков, аналогично законодательству Кыргызской Республики и Российской Федерации. Это обеспечит гарантированный объем времени для обучения и снизит риск произвольного ограничения прав работников.

В-третьих, следует разработать единые подходы к оплате ученических отпусков, включая возможность сочетания обязательных гарантий с договорным регулированием, как это реализовано в Республике Казахстан.

В-четвертых, целесообразно рассмотреть возможность введения дополнительных гарантий, включая компенсацию расходов на обучение и транспорт, что будет способствовать расширению доступа работников к образованию.

Таким образом, результаты проведенного анализа свидетельствуют о необходимости совершенствования правового регулирования ученических отпусков в Республике Узбекистан с учетом международных стандартов и зарубежного опыта. Реализация предложенных мер позволит повысить уровень социальной защиты работников, обеспечить более эффективную реализацию права на образование и создать условия для развития человеческого капитала.

Список использованной литературы:

1. Как и кому предоставлять социальные отпуска. (б. д.). Actsoft.uz. <<http://actsoft.uz/tpost/dfv4iuprx1-kak-i-komu-predostavlyat-sotsialnie-otpu>>
2. Тучкова, Э. Г. (2021). Профессиональное образование – одна из гарантий права на труд. *Образование и право*, (4), 448–455. <<https://doi.org/10.24412/2076-1503-2021-4-448-455>>
3. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изм. и доп. на 2026 г.). Статья 98.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2025, с изм. от 06.02.2026)
5. Трудовой кодекс Республики Кыргызстан от 4 августа 2004 года № 106. Статьи 81–83.
6. Конвенция Международной организации труда № 142 «О роли профессиональной ориентации и профессиональной подготовки в развитии людских ресурсов» (1975).