

# УЧЕБНЫЙ ОТПУСК УЧИТЕЛЯ – как поступить по закону



**Сергей Хмельков,**  
заместитель заведующего правовым отделом  
ЦК Профсоюза работников народного образования  
и науки РФ

Сегодня многие совмещают работу с обучением в вузах и учреждениях среднего профессионального образования. Соответственно, часто возникают вопросы о том, как в соответствии с законом должны предоставляться учебные отпуска и какие гарантии имеют работники? Руководителям образовательных учреждений такие знания необходимы, поскольку непосредственно они совершают юридически обоснованные действия.

Для тех, кто совмещает работу с обучением, Трудовой кодекс (ТК) РФ предоставляет определенные гарантии и компенсации. Гарантии — это средства, способы и условия, с помощью которых осуществляются предоставленные работникам права в области социально-трудовых отношений. Компенсации — денежные выплаты, установленные для возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами.

Статьей 165 Трудового кодекса РФ определено, что работникам предоставляются гарантии и компенсации при совмещении работы с обучением. При этом соответствующие выплаты производятся

за счёт средств работодателя. Гарантии и компенсации работникам, которые совмещают работу с учебной, установлены нормами статей главы 26 Трудового кодекса РФ.

Учебные отпуска предоставляются тем, кто совмещает работу с обучением при получении образования соответствующего уровня впервые. Работник, совмещающий работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, имеет право на обусловленные этим обстоятельством гарантии и компенсации только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений по своему выбору (статья 177 ТК РФ).

Учебные отпуска в случаях, предусмотренных статьями 173–176 ТК РФ, пунктом 8 статьи 50 Закона РФ «Об образовании» и статьёй 17 Федерального закона от 22.08.96 № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском

профессиональном образовании» (с изменениями и дополнениями), предоставляются в зависимости от обстоятельств, как с сохранением среднего заработка, так и без сохранения заработной платы.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно — по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно — по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе — 50 календарных дней);
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — четыре месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов — один месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, — 15 календарных дней;
- работникам — слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов — 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации — 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов — один месяц.

Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждений высшего профессионального образования на десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на семь часов. За время освобождения от работы этим работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора рабочее время сокращается: работнику предоставляется один свободный от работы день в неделю либо сокращается продолжительность рабочего дня в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным или трудовым договором.

Одно из оснований предоставления учебных отпусков — *успешное* обучение работника в соответствующих образовательных учреждениях, либо его допуск к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования или в имеющие государственную аккредитацию иные образовательные учреждения. Трудовой кодекс не даёт определения понятию «успешная учеба», но очевидно, что это

связано с успеваемостью и отсутствием академической задолженности. В статьях 173 и 174 ТК РФ указано, что дополнительные отпуска полагаются лицам, успешно обучающимся в образовательных учреждениях.

### Продолжительность учебных отпусков

Продолжительность учебных отпусков различается в зависимости от вида образовательного учреждения и целей отпуска. Срок учебного отпуска исчисляется в календарных днях. Присоединять учебные отпуска (независимо от их оплаты) к ежегодным оплачиваемым отпускам согласно части 2 статьи 177 ТК РФ допускается лишь по соглашению между работодателем и работником.

Студентам образовательных учреждений высшего профессионального образования учебный отпуск предоставляется при предъявлении справки-вызова из образовательного учреждения. Формы справки утверждены приказом Минобразования от 13 мая 2003 г. № 2057. Образовательное учреждение выдает справку-вызов, если работнику полагается оплачиваемый или неоплачиваемый учебный отпуск. Справки предусмотрены и для студентов средних учебных заведений, их формы утверждены приказом Минобразования от 17 декабря 2002 г. № 4426.

Работник должен написать заявление о предоставлении ему отпуска в связи с обучением и предъявить справку. На основании справки-вызова и заявления работника издается приказ о предоставлении учебного отпуска, который может оформляться по унифицированной форме № Т-6, утвержденной приказом Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1.

Обращаем внимание на то, что работникам могут быть предоставлены отпуска в связи с обучением за их счёт без сохранения заработной платы. Для поступления в вуз работник может взять 15 календарных дней,

а для поступления в среднее профессиональное учебное заведение — 10 календарных дней.

Если учебный отпуск оплачиваемый, то в соответствии с законом на время такого отпуска за работником сохраняются его место работы, должность и средний заработок. Размер среднего заработка рассчитывается в соответствии со статьёй 139 Трудового кодекса РФ.

Для всех случаев вычисления среднего заработка установлен единый расчетный период — 12 календарных месяцев. При этом в расчете учитываются все виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда в организации.

Иногда у работодателей возникает вопрос: включаются ли нерабочие праздничные дни в число календарных дней учебного отпуска? В данном случае следует учитывать, что дополнительные учебные отпуска предоставляются в конкретные сроки, указанные в справке-вызове учебного заведения. Действующим трудовым законодательством не предусмотрено продление учебных отпусков на количество нерабочих праздничных дней, приходящихся на время учебного отпуска: эти дни включаются в его срок и оплачиваются, если в соответствии с законом иное не предусмотрено коллективным или трудовым договором (статья 9 Трудового кодекса РФ).

### Оплата проезда

Проезд оплачивается при соблюдении следующих условий:

- работник получает образование такого уровня впервые;
- образовательное учреждение имеет государственную аккредитацию.

Пунктом 3 статьи 17 Федерального закона от 22.08.1996 № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» установлено,

что студентам, обучающимся по заочной форме в высших учебных заведениях, которые имеют государственную аккредитацию, один раз в учебном году организация-работодатель оплачивает проезд к месту нахождения высшего учебного заведения и обратно для выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов, а также для сдачи государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы).

Следовательно, работник, обучающийся по заочной форме обучения, имеет право на оплату работодателем проезда к месту учебы и обратно только один раз в учебном году. А работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, проезд к месту нахождения учебного заведения должен оплачиваться работодателем независимо от успеваемости (статья 174 Трудового кодекса РФ).

Работникам, которые уже имеют образование соответствующего уровня, гарантии и компенсации предоставляются по соглашению между работником и работодателем, оформленному в письменной форме (трудовой договор, соглашение об обучении) (часть 1 статьи 177 Трудового кодекса РФ).

Бывают случаи, когда перед работодателями встает вопрос: как поступить, если в период ежегодного оплачиваемого отпуска работник представляет работодателю справку-вызов из вуза на экзаменационную сессию с просьбой продлить ему основной ежегодный оплачиваемый отпуск на период сессии. Трудовым кодексом РФ не предусмотрена возможность продлевать или переносить работнику ежегодный оплачиваемый отпуск.

Если работник находится в отпуске без сохранения заработной платы, работодатель может, но не обязан, предоставить оплачиваемый отпуск при предъявлении справки-вызова. Если же срок сессии, подтвержденный справкой-вызовом, попадает на период, когда работник должен приступить к исполнению своих трудовых обязанностей после окончания отпуска без сохранения заработной платы, то в пределах этого срока работодатель обязан предоставить работнику отпуск с сохранением заработной платы.

### Если учитель заболел

Каковы права работника на получение пособия по временной нетрудоспособности, если он заболел, находясь в учебном отпуске? В соответствии с пунктом 25 Положения о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию, утвержденного Постановлением Президиума ВЦСПС от 12.11.1984 № 13-6, при наступлении нетрудоспособности во время учебного отпуска пособие выдается со дня, когда работник по его окончании должен был приступить к работе. Учебный отпуск на время болезни не продлевается.

Если работник заболел во время сессии и не успел сдать все экзамены, на основании больничного листа образовательное учреждение может продлить ему сессию и выдать дополнительную справку-вызов. В этом случае оплачиваемый учебный отпуск будет предоставлен работнику с учетом ограничений по срокам длительности учебных отпусков, предусмотренных главой 26 Трудового кодекса РФ.

Если время учебного отпуска, предоставленное в соответствии с дополнительной справкой-вызовом, превышает предельную длительность такого отпуска, оно оплачиваться не должно. Не выдается пособие и за дни отпуска без сохранения заработной платы, если он был взят, в том числе в связи с обучением.

Право на оплачиваемый учебный отпуск имеют только граждане, которые получают первое высшее образование — это следует из определения Конституционного Суда РФ от 08.04.2004 № 167-О. Конституционный суд РФ посчитал, что законодатель имел право установить гарантии и компенсации работникам только при получении первого высшего образования. По мнению суда, это ограничивает работодателя в его праве предусмотреть в трудовом договоре такие гарантии для работника, вторично получающего высшее образование.

Учебные отпуска должны предоставляться независимо от того, работает ли работник на условиях срочного трудового договора или с ним заключен трудовой договор на неопределенный срок. Кроме того, право на учебный отпуск не связано с отсутствием работника по причине временной нетрудоспособности в период, предшествующий началу учебного отпуска.

### Учебный отпуск и пенсия

Довольно часто при определении стажа работы для досрочного назначения пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью, органы, осуществляющие пенсионное обеспечение, не засчитывают в специальный стаж время, когда педагогические работники находились в учебных отпусках, обучаясь на заочном отделении вуза.

Отказываясь засчитать эти периоды в стаж, учитываемый при досрочном назначении трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью, органы, осуществляющие пенсионное обеспечение, руководствуются Правилами исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьями 27 и 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденными постановлением Правительства РФ от 11 июля 2002 г. № 516. Согласно пункту 4 Правил в стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, засчитываются периоды работы, выполняемой постоянно в течение полного рабочего дня, если иное не предусмотрено Правилами или иными нормативными правовыми актами при условии уплаты за эти периоды страховых взносов в Пенсионный фонд РФ. В соответствии с пунктом 5 Правил в стаж включаются периоды получения пособия по государственному социальному страхованию в период временной нетрудоспособности, а также периоды ежегодных отпусков, включая дополнительные.

Однако складывающаяся судебная практика показывает, что периоды нахождения в учеб-

ных отпусках, предоставленных до 11 июля 2002 г., т.е. до принятия Постановления Правительства РФ от 11 июля 2002 г. № 516, следует засчитывать в стаж для досрочного назначения трудовой пенсии. До этого времени не было никаких законодательных ограничений относительно зачета в стаж, учитываемый при досрочном назначении трудовой пенсии в связи с педагогической работой (ранее пенсии по выслуге лет), периодов нахождения работников в учебных отпусках. Поскольку в эти периоды за работником в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ сохраняется заработная плата, а следовательно, уплачиваются страховые взносы, необходимые для исчисления страхового стажа, это должно стать основанием для включения указанных периодов в страховой стаж в соответствии со статьей 10 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

Кроме того, суды при принятии решений руководствуются общеправовым принципом: «закон обратной силы не имеет», а следовательно, распространяется лишь на правоотношения, возникшие после введения его в действие.

Учитывая, что статьи 6 (часть 2), 15 (часть 4), 17 (часть 1), 18, 19 и 55 (часть 1) Конституции РФ по своему смыслу предполагают правовую определенность и связанную с ней предсказуемость законодательной политики в сфере пенсионного обеспечения, необходимые для того, чтобы участники соответствующих правоотношений могли в разумных пределах предвидеть последствия своего поведения и быть уверенными в том, что приобретённое ими на основе действующего законодательства право будет уважаться властями и будет реализовано, период нахождения педагогического работника в учебных отпусках включается в стаж работы по специальности при досрочном назначении пенсии по старости независимо от времени обращения за назначением пенсии и времени возникновения права на досрочное назначение пенсии по старости. **НО**