

Працівник-студент: надаємо й оплачуємо навчальну відпустку

Беляева Елена, експерт по вопросам оплаты труда



Оплата труда Октябрь, 2018/№ 20/1

<https://i.factor.ua/journals/ot/2018/october/issue-20/1/article-40179.html>

Ваш працівник хоче отримати вищу освіту, прагне самовдосконалюватися і готовий для цього жертвувати своїм вільним часом? Цінують і підтримуйте його. Що може зробити роботодавець для полегшення життя працівника-студента? Звичайно, створити необхідні умови для поєднання роботи і навчання, надавши йому додаткову відпустку у зв'язку із навчанням. Про особливості надання навчальних відпусток студентам ПТНЗ*, ВНЗ, навчальних закладів післядипломної освіти й аспірантам поговоримо у сьогоднішній статті.

* Професійно-технічних навчальних закладів.

Умови надання

Право працівників-студентів на навчальну відпустку передбачене [ст. 213 — 216 КЗпП](#) і [ст. 14, 15, 15¹ Закону про відпустки](#)**.

** У цій статті ми не розглядатимемо питання надання відпусток у зв'язку з навчанням у середніх навчальних закладах ([ст. 211 КЗпП](#), [ст. 13 Закону про відпустки](#)).

- учням ПТНЗ ([ст. 213 КЗпП](#), [ст. 14 Закону про відпустки](#));
- студентам ВНЗ, навчальних закладів післядипломної освіти й аспірантам ([ст. 216 КЗпП](#), [ст. 15 Закону про відпустки](#));
- особам, що проходять профспілкує навчання ([ст. 15¹ Закону про відпустки](#)).

Для того, щоб працівник, що поєднує роботу і навчання, зміг отримати оплачувану навчальну відпустку, необхідно дотриматися ряду обов'язкових умов. Представимо їх в табл. 1 нижче.

А всі особливості, характерні для навчальної відпустки, для більшої наочності представимо в табл. 2.

Таблиця 1. Умови надання навчальної відпустки

Умова	Пояснення
1	2
	3 точки зору законодавства навчальними є заклади, які:
	<ul style="list-style-type: none">• включені до Реєстру суб'єктів освітньої діяльності;• отримали ліцензію відповідно до Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності, затверджених постановою КМУ від 30.12.2015 р. № 1187;• мають право видавати документ про освіту встановленого зразка;• діють згідно з національним законодавством про освіту;• пройшли акредитацію (для ВНЗ)

Якщо працівник навчається за кордоном, підприємство надає йому навчальну відпустку тільки у разі дотримання двох умов:

- навчання проходить у порядку, встановленому законодавством відповідної держави;
- після закінчення навчання працівникові-студентові буде **виданий диплом**, еквівалентний диплому українського ВНЗ, тобто **який визнаний в Україні** (лист Мінсоцполітики від 28.12.2013 р. № 563/13/116-13).

Водночас у цьому випадку питання надання навчальних відпусток можуть бути врегульовані колективним договором установи, в якій працює працівник

2. Працівник проходить навчання без відриву від виробництва	Навчальну відпустку надають працівникам, які суміщують роботу за трудовим договором з навчанням у ПТНЗ, ВНЗ, закладі післядипломної освіти або аспірантурі
--	---

3. Працівник навчається заочно та/або на вечірній формі навчання	Право на додаткову оплачувану навчальну відпустку є в працівників, які навчаються на вечірніх відділеннях у ПТНЗ або на вечірній/заочній формі навчання у ВНЗ, оскільки саме про ці форми навчання йдеться в КЗпП і Законі про відпустки
--	--

Працівникам інших форм навчання (денна, дистанційна) навчальну відпустку роботодавець не надає. Суміщати таке навчання з роботою працівник може, працюючи за певним графіком. В окремі періоди працівник може оформити відпустку без збереження зарплати на підставі [ст. 25](#) або [26 Закону про відпустки](#). Також для цих цілей може бути використана щорічна відпустка.

4. Працівник навчається успішно	Підтвердити успішність свого навчання працівник може, надавши довідку-виклик на сесію (форма № Н-5.01, затверджену наказом Міносвіти від 16.02.2018 р. № 160). Це єдиний документ, який потрібен для підтвердження успішного навчання. Вимагати від працівника довідку про відсутність академзаборгованості роботодавець не має права (див. <i>листи Мінсоцполітики від</i>
--	---

02.01.2013 р. № 2/13/116-13 та від 28.12.2013 р. № 563/13/116-13)

Працівникам, у яких є академзаборгованість, роботодавець може надати відпустку без збереження зарплати на підставі [ст. 26 Закону про відпустки](#) або вони можуть для цього використати свою щорічну відпустку.

5. Навчальну відпустку надаємо тільки за **основним місцем роботи** На час навчальних відпусток за працівниками за **основним місцем роботи** зберігається середня заробітна плата ([ст. 217 КЗпП](#)). Це ж прописано і в [п. 4 ч. 1 ст. 62 Закону про вищу освіту](#).
Сумісникам (внутрішнім і зовнішнім) оплату часу навчальних відпусток **не передбачено**

На період навчальної відпустки за основним місцем роботи, на роботі за сумісництвом студентів в обов'язковому порядку надають **відпустку без збереження зарплати** ([п. 14 частини першої ст. 25 Закону про відпустки](#), лист Мінсоцполітики від 12.09.2016 р. № 1294/13/84-16).

Навчальну відпустку надають на період:

6. Навчальна відпустка **обмежена строком** і має **цільове призначення**

- настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів, складання держіспитів, підготовки та захисту дипломного проекту (роботи) — для студентів **ВНЗ** ([ст. 216 КЗпП](#), [ст. 15 Закону про відпустки](#));
- підготовки і складання іспитів — для студентів **ПТНЗ** ([ст. 213 КЗпП](#), [ст. 14 Закону про відпустки](#))

Навчальна відпустка **не надається** на період:

- **вступних іспитів** — на цей період роботодавець **зобов'язаний** надати працівникові відпустку без збереження зарплати — 15 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу і назад ([ст. 214 КЗпП](#), [п. 12 частини першої ст. 25 Закону про відпустки](#));
- **навчання на підготовчих відділеннях при ВНЗ** — для цього протягом навчального року працівникові надають за бажанням 1 вільний від роботи день на тиждень без збереження зарплати ([ст. 214 КЗпП](#));
- **закінчення дисертаційних робіт, написання підручників** — на цей період працівник має право оформити творчу відпустку ([ст. 16 Закону про відпустки](#));
- **проїзду до навчальних закладів** ([ст. 214 КЗпП](#), [пп. 12, 13 частини першої ст. 25 Закону про відпустки](#)).

Таблиця 2. Особливості надання навчальної відпустки

Особливість	Пояснення
1. Навчальну відпустку надають:	
• в обов'язковому порядку	Якщо працівник звернувся із заявою про надання йому оплачуваної навчальної відпустки і на руках у нього є довідка-виклик, то роботодавець не має права відмовити працівникові в наданні такої відпустки. Більше того, відмовити в наданні навчальної відпустки роботодавець не може навіть у зв'язку з виробничою необхідністю (лист

Мінпраці від 06.09.2005 р. № 09-402). Ненадання додаткової оплачуваної навчальної відпустки розглядається як порушення інших вимог трудового законодавства, за що роботодавцеві загрожує штраф у розмірі однієї мінімальної зарплати, встановленої на момент виявлення порушення ([абз. 8 частини другої ст. 265 КЗнП](#)). На посадових осіб установи може бути накладений адмінштраф згідно з [ч. 1 ст. 41 КнАП](#) (у загальному випадку в розмірі від 510 до 1700 грн.)

- незалежно від відпрацьованого часу на підприємстві (в установі, організації)

Оформити навчальну відпустку можна в будь-який момент **незалежно від строку безперервної роботи** співробітника, навіть якщо він відпрацював на підприємстві **менше 6 місяців** (на відміну від щорічних відпусток: на такі відпустки повної тривалості працівник може претендувати, відпрацювавши на підприємстві не менше 6 місяців)

- за навчальний рік

А не за календарний ([частина шоста ст. 216 КЗнП](#) і [частина шоста ст. 15 Закону про відпустки](#)). Навчальний рік триває 12 місяців і починається, зазвичай, 1 вересня

- незалежно від того, збігається профіль навчання з профілем діяльності установи чи ні

Трудове законодавство не обмежує право працівників на вільний вибір напряму підготовки та спеціальності і не вимагає, щоб профіль навчання збігався з профілем діяльності установи. Тому, якщо, наприклад, учитель школи навчається у ВНЗ для оволодіння професією менеджера з туризму, йому має бути надана додаткова оплачувана навчальна відпустка

- незалежно від джерела фінансування навчання

Працівник має право на додаткову оплачувану навчальну відпустку незалежно від джерела фінансування його навчання — за рахунок бюджетних коштів чи коштів фізичних/юридичних осіб (навчається він на «бюджеті» чи «за контрактом»)

2. Навчальна відпустка:

- не поділяється на частини

- не переноситься

- не подовжується на святкові та неробочі дні і дні хвороби

- не зараховується в обов'язкові 24 календарні дні, які працівник повинен використати для отримання компенсації за невикористані дні щорічної відпустки

- не переривається, тобто роботодавець не може відкликати працівника з навчальної відпустки

Оскільки навчальна відпустка **не належить до категорії щорічних**, на неї **не поширюються** правила надання щорічних відпусток. І якщо навчальна відпустка збіглася зі щорічною, то саме щорічна відпустка має бути продовжена або перенесена на інший період за бажанням працівника ([п. 4 частини другої ст. 11 Закону про відпустки](#))

Тривалість навчальної відпустки

Тривалість оплачуваної навчальної відпустки визначена [см. 213, 216 КЗнП, см. 14, 15, 15¹ Закону про відпустки](#) і залежить від форми навчання (вечірня, заочна), рівня акредитації навчального закладу, курсу, на якому навчається працівник, і цілі навчальної відпустки (див. табл. 3).

Таблиця 3. Тривалість навчальної відпустки

Період, на який надається навчальна відпустка	Курс	Форма навчання	Рівень акредитації ВНЗ	Тривалість навчальної відпустки
Професійно-технічна освіта				
1. Період підготовки і складання іспитів (окрім вступних)	Не має значення	Вечірня	—	35 к. дн. протягом навчального року
Вища освіта				
2. Період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів	I і II	Вечірня	I і II III і IV	10 к. дн. 20 к. дн.
		Заочна	Не має значення	30 к. дн.
	III і наступні	Вечірня	I і II III і IV	20 к. дн. 30 к. дн.
		Заочна	Не має значення	40 к. дн.
3. Період складання державних іспитів	—	Вечірня і заочна	Не має значення	30 к. дн.
4. Період підготовки і захисту дипломного проекту (роботи)	—	Вечірня і заочна	I і II	2 місяці
			III і IV	4 місяці
<i>Працівникам, які здобувають другу (наступну) вищу освіту в навчальних закладах післядипломної освіти і ВНЗ, що мають у своєму підпорядкуванні підрозділи післядипломної освіти, навчальну оплачувану відпустку ви надаєте тієї ж тривалості, що і студентів третього і вище курсів ВНЗ відповідного рівня акредитації.</i>				
Аспірантура				
5. Період підготовки і складання вступних іспитів до аспірантури	—	—	—	10 к. дн. на кожен іспит (один раз на рік)
6. Виконання індивідуального плану підготовки	—	—	—	30 к. дн.
Профспілкове навчання				
7. Період профспілкового навчання	—	—	—	до 6 к. дн.

Навчальна відпустка у зв'язку з профнавчанням надається працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації.

Зверніть увагу: тільки навчальний заклад має право визначати період навчальної відпустки конкретному працівникові і розподіляти його протягом навчального року.

Тому ви зобов'язані надати працівникові навчальну відпустку такої тривалості і **на той період, який встановлено навчальним закладом у довідці-виклику**. І зменшити його за власною ініціативою ви **не можете**.

Водночас працівники-студенти **можуть** за узгодженням із роботодавцем **відмовитися (повністю або частково)** від навчальної відпустки. Це не буде порушенням трудового законодавства.

Окрім загальної тривалості навчальної відпустки, для працівників — студентів ВНЗ і аспірантури нормами трудового законодавства передбачені **додаткові дні, вільні від роботи** (див. табл. 4).

Таблиця 4. Кількість додаткових вільних днів для студентів ВНЗ і аспірантури ([ст. 218 КЗпП](#))

Кому надаємо	Період надання	Кількість додаткових вільних днів	
		1 — 2 дні на тиждень без збереження зарплати (за бажанням працівника-студента)	
Працівникам, що навчаються на останніх курсах ВНЗ	10 навчальних місяців перед початком виконання дипломного проекту (роботи) або складання державних іспитів	при 6-денному робочому тижні	щотижня 1 день для підготовки до занять з оплатою його у розмірі 50 % отримуваної зарплати, але не нижче мінімального розміру зарплати
		при 5-денному робочому тижні	залежно від тривалості робочої зміни за умови збереження загальної кількості вільного від роботи часу*

* Порядок розрахунку кількості вільних від роботи днів при 5-денному робочому тижні чи при підсумованому обліку робочого часу роз'яснило Мінсоцполітики у листі від 01.12.2011 р. № 1084/13/84-11. Спершу треба визначити кількість вільних годин за графіком 6-денного робочого тижня упродовж 10 навчальних місяців перед початком виконання дипломної роботи або складання державних іспитів. Наприклад, переддипломний період триває з вересня по червень наступного року. Тоді маємо:

$40 \text{ год. (на тиждень)} : 6 \text{ (робочих днів тижня)} \times 43,3 \text{ тижня (з вересня по червень)} = 303 \text{ днів} : 7 \text{ днів/тиждень} = 289 \text{ год.}$

Тобто загальна кількість вільних годин має становити 289 годин.

Потім цю кількість вільних годин ділимо на тривалість зміни або щоденної роботи (норма кількості годин у зміну або в робочому дні) при інших режимах роботи.

Наприклад, установа працює за 5-денним (40 год.) робочим тижнем із двома вихідними днями (субота і неділя) та однаковою щоденною тривалістю робочого часу (8 год.). Тоді

кількість вільного від роботи часу для підготовки до занять становитиме:

289 год. : 8 год. = 36 днів 1 год.

Таким чином, у розглянутому прикладі загальна кількість вільного часу, який установа може надати працівникові протягом 10 навчальних місяців з оплатою в розмірі 50 % заробітної плати (але не нижче її мінімального розміру), становить 36 днів і 1 год.

Працівникам-аспірантам	протягом 4-х років навчання	1 день на тиждень з оплатою його у розмірі 50 % середньої зарплати працівника
	протягом 4-го року навчання	додатково 1 день на тиждень без збереження зарплати

Для працівників, що успішно навчаються на вечірній і заочній формах навчання у ВНЗ незалежно від рівня акредитації, у яких навчальний план має свої особливості, **додатково** до навчальних відпусток надаються відпустки, тривалість яких установлена [Порядком № 634](#) (див. табл. 5). Тобто студентам творчих професій (музикантам, акторам тощо) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів, підготовки і захисту дипломного проекту (роботи) виділяють «бонусні» дні оплачуваної навчальної відпустки, понад дні, зазначені в пп. 2 — 4 табл. 3.

Таблиця 5. Тривалість додаткової навчальної відпустки, що надається згідно з [Порядком № 634](#)

Напрямок підготовки	Тривалість навчальної відпустки	
	оплачуваної	неоплачуваної
Культура (народна художня творчість), музичне мистецтво (фортепіано, орган, оркестрові струнні інструменти, оркестрові духові і ударні інструменти, народні інструменти, спів, диригування, композиція, музичне мистецтво естради, звукорежисура, музичне виховання)	10 к. дн. щорічно	10 к. дн. щорічно
Театральне мистецтво (акторське мистецтво, режисура, хореографія, сценографія), кіно-, телемистецтво (кінорежисура, телережисура, кіно- і телеоператорство)	20 к. дн. щорічно	
Філологія (мова, література)	—	

Зверніть увагу: [п. 3 Порядку № 634](#) передбачено право ВНЗ, де навчальний процес має свої особливості, у разі потреби перерозподіляти додаткові відпустки між курсами навчання в межах загальної тривалості навчального процесу.

Відпустки у зв'язку з навчанням у ВНЗ, навчальних закладах післядипломної освіти й аспірантурі можуть надаватися незалежно одна від одної. Працівник може здобувати освіту, наприклад, одночасно у двох навчальних закладах. У такому разі йому мають бути надані додаткові оплачувані відпустки у зв'язку з навчанням як в одному, так і в іншому вищому навчальному закладі. Причому гранична тривалість таких відпусток також визначається окремо.