

Самарина М.Н.

*Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
E-mail: mn_samarina@mail.ru*

Справка-вызов как основание предоставления учебного отпуска

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) устанавливает гарантии и компенсации, предоставляемые работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ, работникам предоставляются гарантии и компенсации в определенных случаях, одним из которых является совмещение работы с получением образования. Указанные гарантии и компенсации закреплены в ст. 26 ТК РФ.

Кроме этого, согласно пп. 27 п. 1 ст. 34 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании) обучающимся предоставляются академические права, в том числе на «совмещение получения образования с работой без ущерба для освоения образовательной программы, выполнения индивидуального учебного плана».

К главной гарантии предоставляемой лицам, совмещающим работу и получение образования, относится дополнительный отпуск – учебный.

Предоставление учебного отпуска работнику возможно только при наличии нескольких условий:

1) работник получает образование соответствующего уровня впервые. Вместе с тем работодатель может предоставить учебный отпуск работнику уже имеющему профессиональное образование соответствующего уровня, в случае если он направил его для получения образования в соответствии с трудовым договором или ученическим договором;

2) работник обучается по образовательной программе (программе бакалавриата, программе специалитета, программе магистратуры, программе среднего профессионального образования, программе основного общего или среднего общего образования) имеющей государственную аккредитацию. Подтверждением государственной аккредитации образовательной деятельности является свидетельство о государственной аккредитации, выданное аккредитационным органом – Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки;

3) работник успешно осваивает соответствующую образовательную программу. Как правило, успешно обучающимся считается тот, кто не имеет академических задолженностей за предыдущий семестр.

В случае если работник получает образование соответствующего уровня не впервые и по своей собственной инициативе, а также в случае обучения по не имеющей государственной аккредитации образовательной программе, рассматриваемые гарантии и компенсации могут устанавливаться коллективным или трудовым договором.

Основанием для предоставления работнику учебного отпуска является справка-вызов, выдаваемая образовательным учреждением. Форма справки-вызова, дающей право на предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования, утверждена Приказом Минобрнауки России от 19.12.2013 N 1368. Следует отметить, что форма справки-вызова, введенная с 2014 года в отличие от ранее применявшихся, стала единой как для высших, так и для средних специальных учебных заведений.

Справка-вызов, выдаваемая образовательным учреждением, состоит из двух частей: непосредственно из справки-вызова и отрывного корешка к ней.

Справка-вызов должна содержать регистрационный номер, дату выдачи, реквизиты свидетельства о государственной аккредитации и наименование аккредитационного органа, выдавшего данное свидетельство, сведения об уровне образования, направлении подготовки, по которому обучается работник, форме обучения, а также цель предоставления гарантий и компенсаций (прохождение вступительных испытаний, промежуточной аттестации,

государственной итоговой аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы, сдачи итоговых государственных экзаменов), период, на который должен быть предоставлен учебный отпуск и количество календарных дней.

Исходя из сведений, указанных в справке-вызове, работодатель может удостовериться, что образовательная программа, по которой обучается работник, имеет государственную аккредитацию. Кроме этого, предоставление работником справки-вызова само по себе свидетельствует о том, что он успешно осваивает образовательную программу: предполагается, что если обучающийся не отчислен из образовательного учреждения и представил справку-вызов, а ранее после окончания учебных отпусков приносил отрывную часть справки-вызова, то обучение проходит успешно. Если работник не представит работодателю заполненный корешок, подтверждающий фактическое его нахождение в период учебного отпуска в образовательном учреждении, то он может лишиться права на следующий учебный отпуск.

Кроме справки-вызова, как правило, работник подает заявление о предоставлении учебного отпуска. Однако, согласно законодательству, такое заявление не является обязательным документом и его отсутствие не должно стать основанием для отказа работодателя в предоставлении учебного отпуска работнику.

В соответствии с законодательством учебный отпуск может быть предоставлен как с сохранением среднего заработка, так и без сохранения заработной платы. Законодатель также устанавливает продолжительность учебного отпуска для каждого конкретного случая, в зависимости от уровня образования, получаемого работником, и целей предоставления такого отпуска.

По общему правилу учебный отпуск (как оплачиваемый, так и неоплачиваемый) предоставляется на то количество дней, которое указано в справке-вызове.

В данном случае возникает вопрос: имеет ли право образовательная организация указывать в справке-вызове продолжительность учебного отпуска меньшую, чем предусмотрено в ТК РФ. Например, если справка-вызов выдается обучающемуся для прохождения промежуточной аттестации на первом курсе по 14 календарных дней в соответствии с календарным учебным графиком образовательного учреждения на каждую из двух сессий, тогда как ТК РФ предусматривает для этого случая по 20 календарных дней (в сумме 40 календарных дней на первом курсе) (ст. 173 ТК РФ).

Следует отметить, что в соответствии со ст. 30 Закона об образовании образовательная организация принимает локальные нормативные акты, в том числе регламентирующие формы, периодичность и порядок текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся. Таким образом, считаем, что в справке-вызове должна указываться продолжительность учебного отпуска равная продолжительности срока промежуточной аттестации, установленной локальными нормативными актами образовательной организации в пределах календарных дней, предусмотренных ст. 173 ТК РФ для прохождения промежуточной аттестации. В связи с этим считаем необходимым внести соответствующие изменения в ТК РФ.

Вопросы о продолжительности учебного отпуска также возникают в следующих случаях:

- если работник указывает в заявлении меньшее количество дней, чем указано в справке-вызове;
- если общее количество дней учебного отпуска, на которое есть справки-вызовы за текущий учебный год, превысит установленную ТК РФ продолжительность.

В первом случае работодателю необходимо предоставить учебный отпуск той продолжительности, которую работник указал в заявлении.

Во втором случае работодатель должен предоставить работнику оплачиваемый учебный отпуск на то количество дней, которое укладывается в норматив и неоплачиваемый учебный отпуск на то количество дней, которое превышает норматив.

Таким образом, под учебным отпуском понимается дополнительный отпуск, предоставляемый при соблюдении определенных условий работнику, совмещающему работу с получением образования. Основанием для предоставления учебного отпуска является справка-вызов, выдаваемая учебным заведением по утвержденной форме. Продолжительность такого отпуска и возможность его оплаты зависят от категории получаемого работником образования. По общему правилу учебный отпуск предоставляется на то количество дней, которое указано в справке-вызове.