

Переоформление ежегодного отпуска на учебный

В соответствии с ч. 1 ст. 122 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Согласно ч.ч. 1, 2 ст. 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, и который является обязательным как для работодателя, так и для работника.

В тоже время очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, обязательным как для работодателя, так и для работника (ч.ч. 1, 2 ст. 123 ТК РФ).

Соответственно, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

Одновременно с этим, на основании ч. 1 ст. 177 ТК РФ право на дополнительный оплачиваемый «учебный» отпуск имеют работники, совмещающие работу с получением образования при условии получения образования данного уровня впервые.

Однако такой отпуск также может быть предоставлен работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

Предоставление дополнительного оплачиваемого «учебного» отпуска предусмотрено:

1. В соответствии с ч. 1 ст. 173 ТК РФ работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска 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.
2. Согласно ст. 173.1 ТК РФ работники, осваивающие программы подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, имеют право на дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней в течение календарного года с сохранением среднего заработка. При этом к указанному дополнительному отпуску работника добавляется время, затраченное на проезд от места

работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка. Указанный проезд оплачивает работодатель.

3. В силу ч. 1 ст. 174 ТК РФ работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:
 - прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах – по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов – по 40 календарных дней;
 - прохождения государственной итоговой аттестации – до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования.
4. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения государственной итоговой аттестации по образовательной программе основного общего образования на срок 9 календарных дней, по образовательной программе среднего общего образования на срок 22 календарных дня (ч. 1 ст. 176 ТК РФ).

Одновременно с этим, работник по согласованию с работодателем вправе перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, в том числе на следующий рабочий год (ст. 124 ТК РФ).

Также согласно ч. 2 ст. 177 ТК РФ к дополнительным отпускам, предусмотренным ст.ст. 173-176 ТК РФ, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Таким образом, работник, имеющий право на дополнительный оплачиваемый «учебный» отпуск, вправе по соглашению с работодателем перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок либо присоединить его к «учебному».