|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **О предоставлении учебного отпуска работникам, совмещающим работу с получением высшего образования** |  |  |

|  |
| --- |
| Работник организации зачислен на 1 курс магистратуры по специальности «юриспруденция». У него уже есть диплом специалиста о высшем образовании по специальности «инженер». Обязан ли работодатель предоставить такому сотруднику оплачиваемый учебный отпуск?  Действующее трудовое законодательство обязывает работодателя предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, учебные отпуска с сохранением среднего заработка или без оплаты (далее – учебный отпуск). Такая гарантия определена в главе 26 Трудового кодекса.  При этом в силу статей 173, 177 ТК РФ работник имеет право на оплачиваемый учебный отпуск, если получает образование соответствующего уровня впервые, а также обучается по аккредитованной образовательной программе.  Согласно пункту 5 статьи 10 Закона от 29 декабря 2012 года N 273­-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании) в нашей стране уставлены следующие образовательные уровни:  1) среднее профессиональное образование;  2) высшее образование – бакалавриат;  3) высшее образование – специалитет, магистратура;  4) высшее образование – подготовка кадров высшей квалификации.  Таким образом, право на оплачиваемый отпуск у работника, обучающегося в магистратуре, возникает, если полученное им высшее образование соответствовало второму уровню (бакалавриат).  Если же первое высшее образование работник получил по программе специалитета (то есть имеет диплом специалиста), то вопрос предоставления оплачиваемого отпуска на сегодняшний день остается спорным.  С одной стороны, согласно Закону об образовании специалист и магистр являются квалификациями в рамках одного уровня высшего профессионального образования. В связи с этим обучение по программе магистратуры лиц, имеющих диплом специалиста, рассматривается как второе высшее образование (ч.8 ст.69 Закона об образовании). Следовательно, работодатель не обязан предоставлять в таком случае работнику оплачиваемый отпуск на время прохождения обучения и сдачи экзаменов. Указанный подход подтверждают разъяснения Минтруда от 8 ноября 2013 года N 14-­1­-187 и следующие судебные решения: Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 31 августа 2012 года N 33-­5964/2012, Определение Московского округа от 17 сентября 2013 года N 4г/8-­9684.  Кроме того, такого же мнения придерживается и Минфин. Он считает, что расходы на оплату учебного отпуска в этой ситуации нельзя учесть при расчете налога на прибыль (письмо от 31 августа 2012 г. N 03­-03­-06/1/454).  С другой стороны, согласно пункту 5 статьи 4 Закона от 24 октября 2007 года N 232-­ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации (в части установления уровней высшего профессионального образования)» лица, получившие документы государственного образца о высшем профессиональном образовании, подтверждаемом присвоением им квалификации «дипломированный специалист», имеют право продолжить на конкурсной основе обучение по программе магистратуры соответствующего уровня высшего профессионального образования, которое не рассматривается как получение ими второго высшего профессионального образования.  Тогда согласно указанной норме получение степени магистра не является вторым высшим образованием для всех лиц, получивших высшее образование до введения системы «бакалавриат­-магистратура». Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 12 сентября 2012 года N 33-­13030/2012 подтверждает указанный подход и рассматривает обучение работника по программе магистратуры не как получение образования уровня «специалитет или магистратура» во второй раз, а как продолжение получения образования этого уровня впервые. Поэтому работодатель должен предоставить работнику оплачиваемый отпуск на время прохождения аттестации и сдачи экзаменов.  Таким образом, учитывая наличие противоречивой судебной практики по рассматриваемому вопросу, во избежание споров с работником мы рекомендуем предоставить ему оплачиваемый учебный отпуск на основании дополнительного соглашения к трудовому договору (или соглашения об обучении).  Так, согласно позиции Конституционного суда (Определение от 08.04.2004 N 167-О) норма части 1 статьи 177 ТК РФ не препятствует решению вопроса о гарантиях и компенсациях работникам, получающим второе высшее образование, в рамках коллективно­-договорного и индивидуально­-договорного регулирования и не исключает обязанности работодателя предоставлять таким работникам льготы в связи с обучением, если это предусмотрено коллективным договором либо соглашением между работником и работодателем.  В таком случае работнику предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные установленным статьями 173, 177 Трудового кодекса (оплата учебного отпуска, оплата проезда), которые могут быть учтены при налогообложении прибыли как прочие виды выплат, произведенные в пользу работника, предусмотренные трудовым и/или коллективным договором (п.25 ст.255 НК РФ). |

Журнал «Бухгалтер Татарстана» №16, 2014