**По вопросу:**  Сотрудник с дипломом 1986г., специальность Правоведение, квалификация Юрист. Сейчас поступил в магистратуру ЮУРГУ на бесплатной основе. Является ли для него это вторым высшим образованием или продолжением первого? Имеет ли он право на предоставление дополнительного отпуска с сохранением среднего заработка.

**Сообщаем: …..**Статья 177. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования **соответствующего уровня впервые**. Указанные гарантии и компенсации **также могут предоставляться 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…..**

**Источник:**  *ст. 177, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) {КонсультантПлюс}*
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**…..15. Лица, имеющие высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением им квалификации "дипломированный специалист**", ***имеют право быть принятыми на конкурсной основе на обучение по программам магистратуры, которое не рассматривается как получение этими лицами второго или последующего высшего образования.***

(часть 15 введена Федеральным законом от 03.02.2014 N 11-ФЗ)…..

**Источник:** *ст. 108, Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "Об образовании в Российской Федерации" {КонсультантПлюс}*

8. Обучение по следующим образовательным программам высшего образования ***является получением второго*** или последующего ***высшего образования***:

(в ред. Федерального закона от 31.12.2014 N 500-ФЗ)

1) по программам бакалавриата или программам специалитета - лицами, имеющими диплом бакалавра, диплом специалиста или диплом магистра;

2) по программам магистратуры - лицами, имеющими диплом специалиста или диплом магистра;

3) по программам ординатуры или программам ассистентуры-стажировки - лицами, имеющими диплом об окончании ординатуры или диплом об окончании ассистентуры-стажировки;

4) по программам подготовки научно-педагогических кадров - лицами, имеющими диплом об окончании аспирантуры (адъюнктуры) или диплом кандидата наук.

**Источник:** *ст. 69, Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "Об образовании в Российской Федерации" {КонсультантПлюс}*

**Для поиска информации по вопросу использовались ключевые слова в строке «быстрый поиск»: второе высшее образование гарантии и компенсации**

**Путеводитель кадровым вопросам**

 **А также при помощи «i» статья 69 273-ФЗ «Об образовании в РФ»**

**Важные моменты выделены цветом. Ответ подготовлен 15.11.2016 года.**

**Услуга оказывается в соответствии с регламентом Линии консультаций:** [**http://consultantugra.ru/klientam/goryachaya-liniya/reglament-linii-konsultacij/**](http://consultantugra.ru/klientam/goryachaya-liniya/reglament-linii-konsultacij/)

 *{Вопрос: О предоставлении учебного отпуска работникам, получающим второе высшее образование. (Письмо Минтруда России от 08.11.2013 N 14-1-187) {КонсультантПлюс}}*

**Вопрос:** О предоставлении учебного отпуска работникам, получающим второе высшее образование.

**Ответ:**

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**

**РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПИСЬМО**

**от 8 ноября 2013 г. N 14-1-187**

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел обращение и по компетенции сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 19.06.2012 N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

В соответствии с ч. 1 ст. 173 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Статьей 177 ТК РФ предусмотрено, что гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, **предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.** **Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться 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**.

Определением Конституционного Суда Российской Федерации от 08.04.2004 N 167-О отмечено, что устанавливающая соответствующее условие норма ч. 1 ст. 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.

Таким образом, положение ч. 1 ст. 177 ТК РФ само по себе не может рассматриваться как ограничивающее конституционные права и свободы граждан, желающих получить второе высшее образование, и нарушающее положения ст. 55 (ч. 2 и 3) Конституции Российской Федерации. Не может оно расцениваться и как нарушающее равенство всех перед законом и судом и равенство прав и свобод человека и гражданина (ч. 1 и 2 ст. 19 Конституции Российской Федерации), поскольку из конституционного принципа равенства не вытекает требование предоставления одинаковых гарантий и компенсаций лицам, относящимся к разным категориям, - получающим высшее образование впервые и уже имеющим образование такого уровня.

Кроме того, Московский областной суд в Определении от 26.08.2010 N 33-16633 установил, что предоставление учебного отпуска с сохранением заработной платы при получении второго высшего образования противоречит законодательству.

***Из анализа положений трудового законодательства, позиции Конституционного Суда Российской Федерации и судебной практики следует, что законодательно право работника, получающего второе высшее образование, на получение каких-либо гарантий, связанных с таким обучением, не закреплено.***

Таким образом, работникам, имеющим диплом специалиста и получающим образование по уровню бакалавриата, данные гарантии и компенсации могут быть предоставлены в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме. Кроме того, предоставление таких гарантий может быть предусмотрено в локальном нормативном акте работодателя.

Директор Департамента оплаты труда,

трудовых отношений и социального партнерства

М.С.МАСЛОВА

08.11.2013

 *{Вопрос:* ***В данный момент получаю высшее юридическое образование (бакалавриат), у меня уже имеется высшее филологическое образование (специалитет). Могу ли я претендовать на оплачиваемый учебный отпуск?*** *("Юрист спешит на помощь", 2014, N 6) {КонсультантПлюс}}*

**Вопрос**: В данный момент получаю высшее юридическое образование (бакалавриат), у меня уже имеется высшее филологическое образование (специалитет). Могу ли я претендовать на оплачиваемый учебный отпуск?

А.Д.Коржиков, г. Екатеринбург

**Ответ**: Статьей 177 ТК РФ предусмотрено, что гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться 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.

Однако в зависимости от ступени высшего образования (бакалавр, специалист или магистр) возможны нюансы. Так, согласно ч. 8 ст. 69 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" обучение за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ и местных бюджетов является получением второго или последующего высшего образования по следующим образовательным программам высшего образования:

1) по программам бакалавриата или программам специалитета - лицами, имеющими диплом бакалавра, диплом специалиста или диплом магистра;

2) по программам магистратуры - лицами, имеющими диплом специалиста или диплом магистра;

3) по программам ординатуры или программам ассистентуры-стажировки - лицами, имеющими диплом об окончании ординатуры или диплом об окончании ассистентуры-стажировки;

4) по программам подготовки научно-педагогических кадров - лицами, имеющими диплом об окончании аспирантуры (адъюнктуры) или диплом кандидата наук.

Таким образом, поскольку Вы получаете второе высшее образование, работодатель может Вам отказать. В то же время ТК РФ не запрещает работодателю предоставить учебный отпуск, о чем говорится в письме Минтруда России от 08.11.2013 N 14-1-187 (указанное письмо не является разъяснением и нормативным правовым актом). Там сказано, что 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.

**В** **Определении** **Конституционного Суда РФ от 08.04.2004 N 167-О отмечено, что устанавливающая соответствующее условие норма** **ч. 1 ст. 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.**

Таким образом, положение ч. 1 ст. 177 ТК РФ само по себе не может рассматриваться как ограничивающее конституционные права и свободы граждан, желающих получить второе высшее образование, и нарушающее положения ст. 55 (ч. 2 и 3) Конституции РФ. Не может оно расцениваться и как нарушающее равенство всех перед законом и судом и равенство прав и свобод человека и гражданина (ч. ч. 1 и 2 ст. 19 Конституции РФ), поскольку из конституционного принципа равенства не вытекает требование предоставления одинаковых гарантий и компенсаций лицам, относящимся к разным категориям, - получающим высшее образование впервые и уже имеющим образование такого уровня.

Кроме этого, Московский областной суд в Определении от 26.08.2010 N 33-16633 установил, что предоставление учебного отпуска с сохранением заработной платы при получении второго высшего образования противоречит законодательству. **Из анализа положений трудового законодательства, позиции Конституционного Суда РФ и судебной практики следует**, что **законодательно право работника, получающего второе высшее образование, на получение каких-либо гарантий, связанных с таким обучением, не закреплено.**

Таким образом, работникам, имеющим диплом специалиста и получающим образование по уровню бакалавриата, данные гарантии и компенсации могут быть предоставлены в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме. Кроме этого, предоставление таких гарантий может быть предусмотрено в локальном нормативном акте работодателя.

**Исходя из изложенного, вопрос о предоставлении Вам учебного отпуска остается на усмотрении работодателя.**

 *{Вопрос: Работник самостоятельно учится в магистратуре аккредитованного государственного вуза. У него уже имеется диплом специалиста этого же вуза. Имеет ли он право на оплачиваемый учебный отпуск? (Консультация эксперта, 2011) {КонсультантПлюс}}*

**Вопрос:** Работник самостоятельно учится в магистратуре аккредитованного государственного вуза. У него уже имеется диплом специалиста этого же вуза. Имеет ли он право на оплачиваемый учебный отпуск?

**Ответ:** **Обучение в магистратуре лиц, уже имеющих диплом специалиста, рассматривается как получение второго высшего профессионального образования,** **поэтому права на оплачиваемый учебный отпуск такой работник не имеет.**

**Обоснование:** В силу ст. 173 Трудового кодекса РФ работникам, 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:

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 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 - 4 месяца;

сдачи итоговых государственных экзаменов - 1 месяц.

**Согласно** **ст. 177** **ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.**

**Исходя из норм** **п. 5 ст. 6** **Федерального закона от 22.08.1996 N 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" получение образования в магистратуре лицами, имеющими диплом специалиста, диплом магистра, рассматривается как получение второго высшего профессионального образования.**

Следовательно, в рассматриваемой ситуации работник не имеет права на предоставление оплачиваемого учебного отпуска.

Н.В.Феодосьева

ООО "КОМПЬЮТЕР ИНЖИНИРИНГ"

Региональный информационный центр

Сети КонсультантПлюс

11.12.2011

 *Ситуация: Какие льготы положены работающим студентам? ("Электронный журнал "Азбука права", 2016) {КонсультантПлюс}*

**Гарантии и компенсации работникам, получающим второе высшее образование или обучающимся в вузах, не имеющих государственной аккредитации**

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором (ч. 6 ст. 173 ТК РФ).

Работодатель обязан предоставить указанные выше гарантии и компенсации работникам, получающим второе высшее образование, если это предусмотрено коллективным договором либо соглашением между работником и работодателем (Определение Конституционного Суда РФ от 08.04.2004 N 167-О)…..

 *{Типовая ситуация: Кому надо предоставлять учебные отпуска и какова их продолжительность? (Издательство "Главная книга", 2016) {КонсультантПлюс}}*

Издательство "Главная книга", 14.11.2016

**КОМУ НАДО ПРЕДОСТАВЛЯТЬ УЧЕБНЫЕ ОТПУСКА**

**И КАКОВА ИХ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ?**

Вы **обязаны** предоставить работнику учебный отпуск (оплачиваемый либо неоплачиваемый) при выполнении следующих условий:

1) ваша организация является для работника основным местом работы (ст. 287 ТК РФ);

2) работник представил справку-вызов, выданную образовательной организацией по утвержденной форме (ст. 177 ТК РФ);

3) работник учится (поступает на обучение) по имеющей государственную аккредитацию программе (сведения о госаккредитации указываются в справке-вызове):

- основного общего или среднего образования (школа, гимназия и т.п.);

- среднего профессионального образования (техникум, колледж, училище и т.п.);

- высшего профессионального образования (бакалавриат, магистратура, специалитет, аспирантура, ординатура, ассистентура-стажировка);

4) работник получает (собирается получить) образование этого уровня впервые (ст. 177 ТК РФ).

Если работник одновременно учится в двух образовательных организациях, то вы обязаны предоставлять ему учебные отпуска только для одной из них. Для какой именно, решает он сам (ст. 177 ТК РФ).

**Оплачиваемый** учебный отпуск положен работнику в следующих случаях.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вид образования | Форма обучения | Причина отпуска и его продолжительность (в календарных днях) |
| Профессиональное высшее (бакалавриат, магистратура, специалитет) | Заочная или очно-заочная | 1. Промежуточная аттестация (ст. 173 ТК РФ):- на 1-м и 2-м курсах - 40 дней в учебном году;- на последующих курсах - 50 дней в учебном году.2. Государственная итоговая аттестация - не более 4 месяцев (ст. 173 ТК РФ) |
| Профессиональное высшее (аспирантура, ординатура, ассистентура-стажировка) | Заочная | 1. 30 дней в течение календарного года плюс время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно (ст. 173.1 ТК РФ).2. Допуск к защите диссертации на соискание ученой степени (ст. 173.1 ТК РФ, п. 2 Правил предоставления отпуска):- кандидата наук - 3 месяца;- доктора наук - 6 месяцев |
| Профессиональное среднее | Заочная или очно-заочная | 1. Промежуточная аттестация (ст. 174 ТК РФ):- на 1-м и 2-м курсах - 30 дней в учебном году;- на последующих курсах - 40 дней в учебном году.2. Государственная итоговая аттестация - не более 2 месяцев (ст. 174 ТК РФ) |
| Общее основное | Очно-заочная | Государственная итоговая аттестация - 9 дней (ст. 176 ТК РФ) |
| Общее среднее | Государственная итоговая аттестация - 22 дня (ст. 176 ТК РФ) |

**Неоплачиваемый учебный отпуск предоставляется в следующих случаях.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вид образования | Форма обучения | Причина отпуска и его продолжительность (в календарных днях) |
| **Профессиональное высшее** (бакалавриат, **магистратура,** специалитет) | Любая | Итоговая аттестация после обучения на подготовительном отделении - 15 дней (ст. 173 ТК РФ) |
| Вступительные испытания - 15 дней (ст. 173 ТК РФ) |
| Очная | 1. Промежуточная аттестация - 15 дней в учебном году (ст. 173 ТК РФ).2. Сдача (ст. 173 ТК РФ):- итоговых государственных экзаменов - месяц;- итоговых государственных экзаменов и защита выпускной квалификационной работы - 4 месяца |
| Профессиональное среднее | Любая | Вступительные испытания - 10 дней (ст. 174 ТК РФ) |
| Очная | 1. Промежуточная аттестация - 10 дней в учебном году (ст. 174 ТК РФ).2. Государственная итоговая аттестация - не более 2 месяцев (ст. 174 ТК РФ) |

По общему правилу учебный отпуск (как оплачиваемый, так и неоплачиваемый) предоставляется на то количество дней, которое указано в справке-вызове. Но если работник укажет в заявлении меньшее количество дней, то вы предоставляете ему учебный отпуск той продолжительности, о которой просит работник.

Если общее количество дней учебного отпуска, на которое есть справки-вызовы за текущий учебный год, превысит установленную ТК продолжительность, то вы должны предоставить работнику:

- оплачиваемый учебный отпуск на то количество дней, которое укладывается в норматив;

- неоплачиваемый учебный отпуск на то количество дней, которое превышает норматив.

 ***Связанные вопросы***

*Как оформить, оплатить учебный отпуск и отразить его оплату в бухгалтерском и налоговом учете?* *>>>*

*Как учесть расходы на обучение работника в образовательной организации?* *>>>*

*Как продлить или перенести отпуск по больничному листу?* *>>>*

 ***Дополнительно в Путеводителях КонсультантПлюс***

*В Путеводителе по кадровым вопросам "Отпуск работникам, совмещающим работу с обучением (учебный отпуск)" читайте подробнее:*

*- о предоставлении учебных отпусков* *>>>*

*- о других гарантиях и компенсациях, которые надо предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением* *>>>*