Документ предоставлен ООО «КонсультантПлюс Югра».

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/)

|  |
| --- |
| Актуально на 26.07.2022 г. |

1. **По вопросу:** Работник предоставил справку-вызов в количестве двух штук: для сдачи итоговых государственных экзаменов **с 16.03.2022 по 24.03.2022,** и прохождения государственной итоговой аттестации с **25.03.2022 по 26.04.2022** в высшем учебном заведении. Просит компенсировать стоимость проезда к месту учебы и обратно. Имеет он право на компенсацию проезда в данной ситуации?

**Сообщаем:**

|  |
| --- |
| ***Глава 26*** ***Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает предоставление гарантий и компенсаций лицам, совмещающим работу с получением образования.******Порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением высшего образования, регламентированы*** ***статьей 173*** ***ТК РФ.***«…**Независимо от того, когда работник выехал и когда вернулся, ему нужно оплатить время учебного отпуска в соответствии со** **справкой-вызовом** **и проезд к месту учебы и обратно на основании проездных документов**. ..**Работнику, который обучается по аккредитованной образовательной программе заочно, один раз в год работодатель оплачивает проезд до места обучения** и обратно в следующем размере:- **при обучении в образовательной организации высшего образования - в размере 100% стоимости проезда (****ч. 3 ст. 173****,** **ч. 1 ст. 173.1** **ТК РФ);**- при обучении в профессиональной образовательной организации - в размере 50% стоимости проезда (ч. 3 ст. 174 ТК РФ).**Оплатить работнику проезд нужно вне зависимости от того, на какие дни приходятся его отъезд и возвращение.** Никаких ограничений, связанных с тем, что это должен быть день перед началом сессии или последний день сессии, не установлено. **Проезд оплачивается при представлении работником подтверждающих документов**…»*Источник: {Вопрос: Как оплатить сотруднику учебный отпуск и проезд к месту учебы…? ("Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения", 2021, N 10) {КонсультантПлюс}}*«…**Все работодатели** (физические лица и **юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства** и иных актов, содержащих нормы трудового права…»*Источник:* ***ст. 11, "Трудовой кодекс Российской Федерации****" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) {КонсультантПлюс}*«…**Работодатель обязан:****соблюдать трудовое законодательство** и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, **локальные нормативные акты, условия коллективного договора**, соглашений и трудовых договоров…»*Источник:* ***ст. 22, "Трудовой кодекс Российской Федерации"*** *от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) {КонсультантПлюс}* «… **работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами**, содержащими нормы трудового права, **коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами**, трудовым договором…»*Источник:* ***Письмо Роструда*** *от 24.01.2020 N ПГ/37449-6-1 {КонсультантПлюс}}*«**Работодатели,** за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, **принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права** (далее - локальные нормативные акты), **в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством** и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями…Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.**Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством** и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 настоящего Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, **не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения**.»*Источник:* ***ст. 8, "Трудовой кодекс Российской Федерации****" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) {КонсультантПлюс}****За нарушение трудового законодательства***«… **возможно привлечение к административной ответственности** по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, а в случае совершения аналогичного нарушения повторно - по ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ…»*Источник:* ***Путеводитель по кадровым вопросам. Отпуск работникам, совмещающим работу с получением образования (учебный отпуск****) {КонсультантПлюс}* |

**Поиск информации осуществлялся**

 **при помощи «i» к** **ст. 173 Трудового кодекса** Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022)  **с последующим уточнением списка – «оплатить сотруднику проезд к месту учебы»**

**Полезные документы:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Издательство** **"Главная книга"** **| Актуально на 25.05.2022** |  |

**Учебный отпуск: оформление и оплата**

Учебный отпуск для сдачи госэкзамена или сессии предоставляют только по месту основной работы сотруднику, получающему образование определенного уровня впервые (ст. ст. 177, 287 ТК РФ).

При получении второго высшего образования предоставлять и оплачивать учебный отпуск не обязательно (Письмо Минтруда от 08.11.2013 N 14-1-187).

Общая продолжительность учебного отпуска будет указана в справке-вызове. А продолжительность оплачиваемого отпуска ограничена ТК (ст. ст. 173 - 176 ТК РФ).

Так, для студента очно-заочной и заочной магистратуры или бакалавриата оплачиваемый отпуск: на 1-м и 2-м курсах - 40 дней, на последующих - 50 дней в учебном году, в период госэкзаменов - 4 месяца. Студенту, обучающемуся очно, положен только неоплачиваемый отпуск: на сдачу сессии - 15 дней в учебном году, на сдачу госэкзаменов и защиту диплома - 4 месяца (ст. 173 ТК РФ).

**Проезд к месту обучения и обратно оплачивают только заочникам один раз в учебном году. Если работник получает высшее образование, проезд возмещают в полной сумме**, если среднее профессиональное - 50% (ст. ст. 173, 174 ТК РФ).

**На основании справки-вызова и заявления работника оформите** **приказ** **о предоставлении учебного отпуска**…

Дни учебного отпуска, включая выходные и праздники, оплачивайте в размере среднего дневного заработка, рассчитанного так же, как для отпускных.

Срок оплаты учебного отпуска - минимум за три календарных дня до его начала (Письмо Роструда от 30.07.2014 N 1693-6-1).

Оплату учебного отпуска включайте в налоговые расходы на оплату труда, облагайте НДФЛ и страховыми взносами. Оплату проезда учтите в расходах, НДФЛ и взносы не платите (ст. ст. 255, 422 НК РФ, Письмо Минфина от 01.09.2015 N 03-04-06/50182).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | КонсультантПлюс | Готовое решение | **Актуально на 25.05.2022** |  |

**Какие расходы при обучении компенсируются работодателем работнику учреждения**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Выплаты работнику при обучении различаются в зависимости от того, обучается он с отрывом или без отрыва от работы, по направлению работодателя или нет.При обучении по направлению работодателя с отрывом от работы сохраните за работником средний заработок за время обучения (по основному месту работы) и выплатите командировочные расходы, если он обучается в другой местности (городе).Если такое обучение проводится в нерабочее время, оплатите это время как сверхурочную работу или работу в выходные дни либо предоставьте дополнительные выходные дни.При совмещении учебы с работой может понадобиться оплатить работнику учебный отпуск, стоимость проезда к месту учебы и обратно, а также в отдельных случаях предоставить оплачиваемый свободный день.Если с работником заключен ученический договор, помимо указанных расходов выплачивайте ему стипендию, а также оплачивайте работу, выполненную на практических занятиях.Оплатите стоимость обучения, если у вас есть такая обязанность. |  |

**Оглавление:**

1. [Какие суммы компенсировать (выплатить) работнику учреждения, если он направлен работодателем на обучение с отрывом от работы](#P15)

2. [Какие суммы компенсировать (выплатить) работнику учреждения, который совмещает работу с получением образования](#P26)

3. [Какие суммы компенсировать (выплатить) работнику учреждения, с которым заключен ученический договор](#P39)

**1. Какие суммы компенсировать (выплатить) работнику учреждения, если он направлен работодателем на обучение с отрывом от работы**

Если работник обучается с отрывом от работы (направлен на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование), выплачивайте ему следующие суммы:

* **среднюю заработную плату** за время обучения по основному месту работы (ч. 1 ст. 187 ТК РФ, Письмо Роструда от 24.01.2020 N ПГ/37449-6-1). Она выплачивается в соответствии с установленным у вас порядком выплаты зарплаты, который должен предусматривать, что работник должен быть письменно извещен о составных частях и размерах выплат (Письмо Минтруда России от 31.03.2021 N 14-1/ООГ-2845);
* командировочные расходы (на проезд, проживание и другие), если обучение проходит в другой местности (другом городе). Порядок и размеры возмещения таких расходов для федеральных госучреждений установлены Постановлением Правительства РФ от 02.10.2002 N 729, для госучреждений субъектов РФ - нормативными правовыми актами субъектов РФ, а для муниципальных учреждений - нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (ч. 2, 3 ст. 168, ч. 1 ст. 187 ТК РФ, Письмо Роструда от 24.01.2020 N ПГ/37449-6-1);
* **дополнительные выплаты**, если они предусмотрены вашим локальным нормативным актом, трудовым договором, коллективным договором, соглашением (ч. 5 ст. 196 ТК РФ). Например, это могут быть суточные в повышенном размере.

Если время обучения приходится не только на рабочее, но и на нерабочее время, то оплатите его как сверхурочную работу или работу в выходной день либо предоставьте другие дни отдыха (ст. ст. 152, 153 ТК РФ, Письмо Роструда от 24.01.2020 N ПГ/37449-6-1).

Оплачивать стоимость профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работника вы должны, если это предусмотрено федеральным законом или иным нормативным правовым актом РФ (ч. 4 ст. 196 ТК РФ). Например, вы обязаны оплатить повышение квалификации медицинского работника, фармацевта (п. 2 ч. 1 ст. 72, п. 8 ч. 1 ст. 79 Закона об охране здоровья).

Согласно позиции Роструда работник также не должен оплачивать стоимость обучения (повышения квалификации) по направлению работодателя. Оплату производит работодатель (Письмо от 24.01.2020 N ПГ/37449-6-1).

В остальных случаях вы сами решаете - оплачивать обучение работника или нет. Вы можете оплатить его полностью либо предложить работнику разделить сумму оплаты (при его согласии). Это связано с тем, что условия и порядок профессионального обучения и дополнительного профессионального образования определяются коллективным договором, соглашением или трудовым договором (ч. 1, 2 ст. 196 ТК РФ). Законом запрет на распределение таких расходов не установлен.

Если работник обучается с отрывом от работы по ученическому договору, не забудьте про [специальные выплаты](#P39), которые ему положены в этом случае.

**2. Какие суммы компенсировать (выплатить) работнику учреждения, который совмещает работу с получением образования**

В первую очередь отметим, что гарантии и компенсации законодательно предоставляются только для обучающихся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения (ст. ст. 173 - 176 ТК РФ). Эти формы обучения предполагают обучение без отрыва от работы.

Работнику, совмещающему работу с получением образования впервые, выплачивайте следующие суммы:

* **средний заработок** - за период дополнительного отпуска, предоставленного в случаях, указанных в ч. 1 ст. 173, ч. 1, 2 ст. 173.1, ч. 1 ст. 174, ч. 1 ст. 176 ТК РФ. Например, для прохождения промежуточной и государственной итоговой аттестации работнику, который очно или заочно учится в вузе (по программе бакалавриата, специалитета или магистратуры) или в техникуме (получает среднее профессиональное образование);
* **стоимость проезда** к месту учебы и обратно один раз в год в полном размере - при успешном заочном обучении в образовательной организации высшего образования (ч. 3 ст. 173, ч. 1 ст. 173.1 ТК РФ) и в размере 50% - при заочном обучении в образовательной организации среднего профессионального образования (ч. 3 ст. 174 ТК РФ);
* **половину среднего заработка** (не ниже МРОТ) за время освобождения его от работы, если по его желанию ему установлена сокращенная на семь часов рабочая неделя в периоды, указанные в ч. 4 ст. 173, ч. 4 ст. 174, ч. 2 ст. 176 ТК РФ. Эта выплата производится по основному месту работы;
* **половину получаемой заработной платы** за один свободный день в неделю, предоставленный работнику, заочно осваивающему программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки (ч. 1 ст. 173.1 ТК РФ).

Если же у работника уже есть профессиональное образование соответствующего уровня, то выплачивать названные выше суммы вы должны, только если такое условие есть в трудовом договоре, ученическом договоре или коллективном договоре (ч. 1 ст. 177 ТК РФ, Определение Конституционного Суда РФ от 08.04.2004 N 167-О).

Обратите внимание, если работник получает образование одновременно в двух организациях, выплачивать ему указанные суммы нужно в связи с получением образования только в одной из них, по его выбору (ч. 3 ст. 177 ТК РФ).

Вы также обязаны выплатить работнику дополнительные суммы, если они предусмотрены вашим локальным нормативным актом, трудовым договором, коллективным договором, соглашением (ч. 5 ст. 196 ТК РФ).

Если для нужд организации необходимо, чтобы работник получил профессиональное образование, вы можете оплатить его обучение сами либо предложить ему разделить с вами сумму оплаты (при его согласии). Законом запрет на распределение таких расходов не установлен. Дело в том, что условия и порядок профессионального образования определяются коллективным договором, соглашением или трудовым договором (ч. 1, 2 ст. 196 ТК РФ).

Если работник обучается без отрыва от работы (совмещает получение образования с работой) по ученическому договору, не забудьте про [специальные выплаты](#P39), которые ему положены в этом случае.

**3. Какие суммы компенсировать (выплатить) работнику учреждения, с которым заключен ученический договор**

Работник, с которым заключен ученический договор, может рассчитывать на все те **выплаты, о которых мы рассказали выше** (в зависимости от того, [с отрывом](#P15) или [без отрыва](#P26) от работы он учится). Исключений законом не предусмотрено.

Наряду с такими выплатами работнику в период ученичества полагается:

* **стипендия** (не ниже МРОТ)**.** Ее конкретный размер определяется ученическим договором (ч. 1 ст. 204 ТК РФ);
* **оплата по установленным расценкам работы**, которую такой работник выполняет на практических занятиях (ч. 2 ст. 204 ТК РФ). Расценки могут быть установлены, например, ученическим договором.

Кроме того, если такой работник совмещает получение образования с работой на условиях неполного рабочего времени, ему нужно выплачивать **заработную плату**, которая рассчитывается пропорционально отработанному времени или в зависимости от объема выполненных работ (ч. 3 ст. 93 ТК РФ).