

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ НАДАННЯ ТА ОПЛАТИ НАВЧАЛЬНИХ ВІДПУСКІВ

Промайнуло літо – пора наймасовіших відпусток. Але серед різних їх видів, визначених Законом України „Про відпустки” від 15.11.1996 р. №504/96-ВР є така, що не відноситься до числа щорічних – це додаткова відпустка у зв’язку з навчанням. Сподіваємось, що ви знайдете відповіді на найпоширеніші питання, пов’язані з їх наданням та оплатою.

Вважаємо за потрібне нагадати, якими бувають відпустки. Отож, Закон України „Про відпустки” від 15.11.1996 р. №504/96-ВР встановлює такі їх види:

- 1) щорічні відпустки:
 - основна;
 - додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці;
 - додаткова відпустка за особливий характер праці;
 - інші додаткові відпустки, передбачені законодавством.
- 2) додаткові відпустки у зв’язку з навчанням.
- 3) творча відпустка.
- 4) соціальні відпустки:
 - у зв’язку з вагітністю та пологами;
 - для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
 - у зв’язку з усиновленням дитини;
 - додаткова відпустка працівникам, які мають дітей.
- 5) відпустки без збереження заробітної плати.

Крім цього, законодавством, колективним договором, трудовим договором можуть встановлюватися і інші види відпусток.

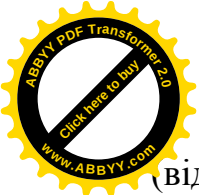
Не секрет, що здобувати освіту „без відриву від виробництва” непросто. Підприємство зобов’язане надати і оплатити навчальну відпустку своєму працівнику навіть коли профіль навчання не збігається з профілем діяльності підприємства або трудовими обов’язками самого працівника. Але при цьому треба пам’ятати про таке:

- по-перше – заклад освіти повинен мати ліцензію Міністерства освіти України, а у випадку, коли він належить до вищих навчальних закладів – ще й пройти відповідну акредитацію. В іншому випадку законодавчих підстав для надання навчальної відпустки не буде, хоча в листі Мінпраці від 12.03.2007р. №66/06/186-07 висловлено думку, що питання надання такої відпустки може бути додатково врегульоване в колективному договорі;

- по-друге - працівник повинен навчатися лише на вечірній або заочній формі навчання;

- по-третє - відпустка надається тим працівникам, які успішно навчаються. Іншими словами, які не мають академічної заборгованості за минулий курс та до початку наступної сесії виконали з позитивною оцінкою не менше 75% контрольних робіт, а решту 25% контрольних та курсових робіт подали для рецензії. Тим, хто не склав хоча б одного іспиту, найближчу навчальну відпустку не оплачують. Таке роз’яснення дало Мінпраці (лист від 06.09.2005р. №09(402)).

Отже, перш ніж направити працівника у навчальну відпустку, треба проконтролювати, чи не має у нього академічної заборгованості за минулу сесію. Зробити це потрібно за довідкою про участь у лабораторно-екзаменаційній сесії



(відрізна частина довідки-виклику), яку по закінченні відпустки студент (учень), повернути роботодавцю.

Важливим моментом є визначення тривалості навчальної відпустки.

У відповідності до Закону України „Про відпустки” (ст.25) треба враховувати таке: освітній рівень (середня, професійно-технічна, вища), форму навчання (вечірня, заочна), курс навчання, мету відпустки (підготовка до іспитів, захисту дипломних проектів тощо) та деякі інші фактори.

Тривалість навчальних відпусток наведена в таблиці 1.

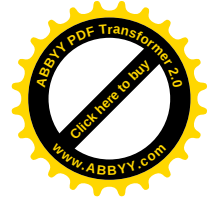
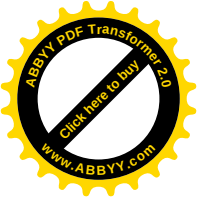
Зауважимо, що у відповідності до ст.17 Закону України „Про освіту” від 23.05.1991 р. №1060-ХІІ планування навчального процесу належить до компетенції закладів освіти, які розподіляють встановлену законодавством тривалість додаткових оплачуваних відпусток, а підприємство зобов’язане надавати працівникові відпустку саме у визначений навчальним закладом час, який зазначається у довідці-виклику з ВНЗ.

Треба мати на увазі, що на сьогодні не має законодавчих підстав для надання додаткових оплачуваних відпусток у зв’язку з навчанням працівників за кордоном, оскільки тривалість та порядок надання навчальних відпусток прив’язані до умов українського законодавства про освіту, норми якого у частині визначення рівнів акредитації навчальних закладів, оформлення документів, на підставі яких надають навчальну відпустку, відрізняються від закордонних. Про це йдеться у листі Мінпраці від 07.12.2005р. №647/036/11605.

Не можна забувати і того, що тривалість відпусток у зв’язку з навчанням у професійно-технічних професійних закладах на період настановчих занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів у ВНЗ, а також на навчання в аспірантурі встановлена в розрахунку на навчальний, а не календарний рік.

Розрахунок відпускних за навчальну відпустку здійснюють у звичайному порядку, визначеному п.7 Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995р. №100: сумарний заробіток за останні перед настанням відпустки 12 місяців (або за менший фактично відпрацьований період) ділять на кількість календарних днів розрахункового періоду (за винятком святкових і неробочих днів) і отриманий результат множать на кількість календарних днів відпустки.

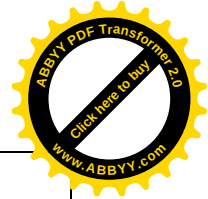
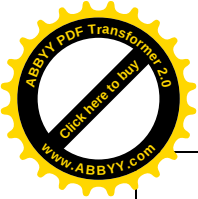
Треба пам’ятати, що визначаючи тривалість щорічних відпусток, святкові і неробочі дні не враховуються (ст.5 Закону України „Про відпустки” від 15.11.1996 р. №504/96-ВР) і не оплачуються (п. 7 Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995р. №100), але така норма не стосується навчальних відпусток. Це означає, що подовжити їх на святкові та неробочі дні, на які вони припали, не можна. Усі дні навчальної відпустки оплачуються однаково (лист Мінпраці від 08.11.2004р. №18561).



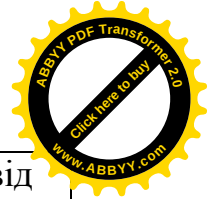
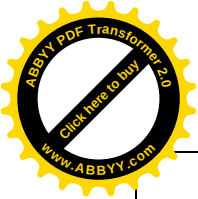
Таблиця 1

Тривалість навчальних відпусток

№ п/п	Кому надають	Тривалість (календарні дні)	Особливості	Нормативний акт
Працівникам – учням середніх шкіл				
1*	Учням середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) шкіл на період складання:			ст.13 Закону України „Про відпустки” від 15.11.1996 р. №504/96-ВР
	- випускних іспитів	10	в основній школі	
		23	у старшій школі	
	- перевідних іспитів	4-6	в основній та старшій школах	
	- іспитів екстерном	21	за основну школу	
		28	за старшу школу	
Працівникам – учням ПТУ				
2	Працівникам, які успішно навчаються на вечірніх відділеннях професійно-технічних навчальних закладів	35	для підготовки та складання іспитів	ст.14 Закону України „Про відпустки” від 15.11.1996 р. №504/96-ВР
Студентам-вечірникам				
3**	ВНЗ I та II рівнів акредитації:		настановчі заняття, лабораторні роботи, заліки та іспити	ст.15 Закону України „Про відпустки” від 15.11.1996 р. №504/96-ВР
	- 1 та 2 курсів	10		
	- 3 та наступних курсів	20		
	- останнього курсу	2 місяці	підготовка та захист дипломного проекту (роботи)	
4**	ВНЗ III та IV рівнів акредитації:		настановчі заняття, лабораторні роботи, заліки та іспити	ст.15 Закону України „Про відпустки” від
	- 1 та 2 курсів	20		
	- 3 та наступних курсів	30		
	- набувачам другої (наступної) освіти	30		„Про відпустки” від



	- останнього курсу	4 місяці	підготовка та захист дипломного проекту (роботи)	15.11.1996 р. №504/96-ВР	
	- набувачам другої (наступної) освіти				
5**	ВНЗ усіх рівнів акредитації	30	державні іспити		
Студентам-заочникам					
6**	ВНЗ усіх рівнів акредитації: - 1 та 2 курсів	30	настановчі заняття, лабораторні роботи, заліки та іспити	ст.15 Закону України „Про відпустки” від 15.11.1996 р. №504/96-ВР	
	- 3 та наступних курсів	40			
	- набувачам другої (наступної) освіти	40			
7**	ВНЗ усіх рівнів акредитації	30	державні іспити		
8**	ВНЗ I та II рівнів акредитації		підготовка та захист дипломного проекту (роботи)	ст.15 Закону України „Про відпустки” від 15.11.1996 р. №504/96-ВР	
	- останнього курсу	2 місяці			
9**	ВНЗ III та IV рівнів акредитації: - останнього курсу	4 місяці			
	- набувачам другої (наступної) освіти				
Студентам ВНЗ з особливостями навчання					
10***	Студентам-вечірникам (заочникам), які навчаються за фахом:		надається додатково до навчальних відпусток, зазначених у п.5-11 таблиці****	п.1 постанови КМУ „Про затвердження Порядку, тривалості та умов надання щорічних відпусток працівникам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, де навчальний процес має свої особливості” від 28.06.1997р. №634	
	- культура (народна художня творчість), музичне мистецтво	10			
	- театральне мистецтво, кіно-, телемистецтво	20			
Аспірантам *****					
11	Працівникам, які вступають до аспірантури,	10	на кожний іспит (у	ст.15 Закону України	



	для підготовки та складання вступних іспитів		розрахунку на календарний рік)	„Про відпустки” від 15.11.1996 р. №504/96-ВР
12	Аспірантам, які успішно виконують індивідуальний план підготовки	30	-	

** крім цього, таким працівникам протягом навчального року встановлюють скорочений робочий тиждень на 1 робочий день або на відповідну кількість робочих годин, але не більше як на 36 робочих днів при шестиденному робочому тижні або на відповідну їм кількість робочих годин.. При п'ятиденному робочому тижні кількість вільних від роботи днів змінюється залежно від тривалості робочої зміни при збереженні кількості вільних від роботи годин. За цей час їх виплачують 50% від середньої заробітної плати за основним місцем роботи, але не нижче від мінімальної (ст.209 КЗпП)*

*** студентам останніх курсів протягом 10 навчальних місяців перед початком виконання дипломного проекту (роботи) або складання державних іспитів надають вільний від роботи день на тиждень при шестиденному робочому тижні. При п'ятиденному робочому тижні кількість вільних від роботи днів змінюється залежно від тривалості робочої зміни за умови збереження загальної кількості вільних від роботи годин. Оплата за цей час – 50% від зарплати, але не нижче від мінімальної (ч.1-2 ст.218 КЗпП). Протягом цього періоду вони можуть узяти також 1-2 вільних від роботи дні на тиждень без збереження заробітної плати (ч.3 ст.218 КЗпП)*

**** крім цього, ці студенти мають право 1 раз на рік отримати 10 календарних днів без збереження заробітної плати. Така ж безоплатна відпустка є і у студентів, що навчаються за фахом „Філологія (мова та література)”*

***** ВНЗ мають право здійснювати перерозподіл таких додаткових відпусток між курсами навчання в межах загальної тривалості навчального процесу*

****** протягом 4-х років навчання працівник-аспірант може брати 1 вільний від роботи день на тиждень з оплатою у розмірі 50% його середньої зарплати, а на четвертому році навчання він має право ще на 1 неробочий день на тиждень, лише вже неоплачуваний (ч.4-5 ст.218 КЗпП)*



До фактичного заробітку, який враховують для обчислення суми відпустки, входять усі ті самі виплати, що й при розрахунку щорічної відпустки. У разі, коли протягом розрахункового періоду працівник не мав заробітку (наприклад, перебував у відпустці по догляду за дитиною до трьох років), то розрахунок проводять виходячи з його посадового окладу (тарифної ставки) (п.4 Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995р. №100).

Брати відпустку можна лише за одним місцем роботи, тому у разі, якщо на підприємстві працює сумісник, який за основним місцем роботи іде у навчальну відпустку, то саме там її і будуть оплачувати, оскільки довідка-виклик, яка є підставою для надання відпустки студентам вищих навчальних закладів, надійде на одне місце роботи (лист Мінпраці від 16.05.2006р. №172/13/11601).

За сумісництвом працівник протягом цього періоду має право:

- продовжувати працювати;
- узяти щорічну оплачувану відпустку (п.6 ч.7 ст.10 Закону України „Про відпустки” від 15.11.1996 р. №504/96-ВР);
- узяти відпустку без збереження заробітної плати (п.14 ч.1 ст.25 Закону України „Про відпустки” від 15.11.1996 р. №504/96-ВР).

Бувають випадки, коли співробітниця знаходиться у відпустці по догляду за дитиною до трьох років і одночасно працює на підприємстві на умовах неповного робочого часу. Якими мають бути дії підприємства, якщо вона буде іти у навчальну відпустку? По-перше, при виході жінки на роботу на неповний робочий час з нею має бути укладено новий трудовий договір за сумісництвом. По-друге, ст.217 КЗпП передбачено, що збереження середнього заробітку під час навчальної відпустки відбувається лише за основним місцем роботи. Отже, оплата часу такої відпустки працівникам-сумісникам прямо не передбачена, але при цьому і не заборонена. Тому таку відпустку потрібно оплачувати, а щоб уникнути можливих непорозумінь у майбутньому - передбачити у внутрішніх документах підприємства (колдоговір, трудовий договір, наказ) умови надання оплачуваних навчальних відпусток працівникам-сумісникам.

Жінка має право піти у навчальну відпустку і за основним місце роботи, але при цьому вона повинна перервати відпустку по догляду за дитиною на період навчальної відпустки, після закінчення якої знову повернутися у відпустку по догляду. Зауважимо, що остання не може бути подовжена на кількість днів, на протязі яких жінка перебувала у навчальній відпустці.

Працівник не може бути одночасно у двох відпустках. Ця норма поширюється і на випадки, коли працівник перебуває у відпустці за свій рахунок, а у цей час підприємство отримує довідку-виклик з ВНЗ із клопотанням оформити йому навчальну відпустку, наприклад, строком на 20 календарних днів. Треба пам'ятати, що направити працівника у навчальну відпустку можна лише тоді, коли він вийде з відпустки за свій рахунок. На час перебування студента у відпустці за свій рахунок навчальну відпустку не можна подовжити і оплатити. Це означає, що коли строки відпусток співпадуть, то для навчання залишиться уже не 20 календарних днів, а менше (кінцева дата навчання зазначена у довідці-виклику).



Ст.219 КЗпП передбачено, що роботодавці повинні оплачувати працівників, які навчаються у ВНЗ із вечірньою та заочною формами навчання, проїзд до місця знаходження навчального закладу і назад на настановчі заняття, для виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів. Оплата проводиться у розмірі 50% від вартості проїзду один раз протягом навчального року. У такому ж порядку та розмірі передбачена оплата проїзду для підготовки і захисту дипломного проекту (роботи) або складання державних іспитів. В останньому випадку оплата проводиться незалежно від того, чи скористався працівник у поточному навчальному році правом на компенсацію витрат на проїзд на настановчі заняття, для виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів.

Законодавством не передбачено жодних обмежень щодо виду транспорту та вартості проїзду. Для того, щоб підприємство оплатило понесені витрати, працівник повинен скласти авансовий звіт та прикласти до нього оригінали транспортних квитків.

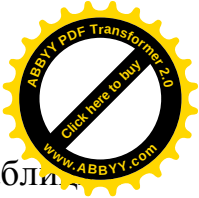
Поряд з цим, роботодавець не зобов'язаний оплачувати дні, проведені працівником у дорозі до навчального закладу. Тому працівник може взяти на час дороги частину щорічної відпустки.

Якщо працівник у навчальній відпустці захворів, то лікарняні не надаються (ст.36 Закону України „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням” від 18.01.2001р. №2240-III), а перенесення навчальної відпустки на період тимчасової непрацездатності не передбачено. Якщо хвороба триватиме і по закінченні такої відпустки, то її оплачують у загальному порядку (під час навчальної відпустки працівник уже прохворів 5 календарних днів – лікарняні повністю оплачуватиме Фонд з тимчасової непрацездатності, якщо ні – то частково – підприємство і частково – Фонд).

Ст.23 Закону України „Про відпустки” від 15.11.1996 р. №504/96-ВР визначено, що витрати на оплату навчальних відпусток проводять за рахунок коштів, які передбачені на оплату праці і відносять до фонду додаткової зарплати. Це засвідчує і пп.2.2.12 Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Держкомстату України від 13.01.2004р. №5. Отже, такі витрати оподатковують аналогічно звичайній зарплаті і відносять до складу валових витрат (пп.5.6.1 Закону України „Про оподаткування прибутку підприємств” від 22.05.1997р. №283/97-ВР).

У відповідності до Закону України „Про податок з доходів фізичних осіб” від 22.05.2003р. №889-IV (пп. „г” пп.4.2.9) компенсація роботодавцем витрат працівника на проїзд розглядається як додаткове благо, а отже оподатковується за ставкою 15%. Оскільки компенсація проїзду не має нічого спільного із зарплатою (її не вважають винагородою за працю), то сплачувати жодних внесків до фондів соціального страхування не потрібно. На підставі пп.5.6.2 Закону України „Про оподаткування прибутку підприємств” від 22.05.1997р. №283/97-ВР сума такої компенсації відноситься до валових витрат.

Щоб оплатити навчальну відпустку резерв не створюється, такі витрати відразу відображають на відповідних рахунках обліку витрат, а витрати на проїзд відносять на той же витратний рахунок, що і самі відпуски (таблиця 2).



Таблиця

Кореспонденція рахунків з обліку оплати навчальних відпусток

№ п/п	Зміст операції	Бухгалтерський облік	
		Дт	Кт
1	Нараховано відпускні за навчальну відпустку	23, 91-94	661
2	Нараховано соціальні внески на суму відпускних	23, 91-94	651-653, 656
3	Утримано з відпускних соціальні внески і податок з доходів	661	641, 651-653
4	Виплачено відпускні з каси підприємства	661	301
5	Видано кошти під звіт на оплату проїзду до навчального закладу і назад	372	301
6	Затверджено авансовий звіт	23, 91-94	372
7	Повернуто до каси залишок невикористаних коштів	301	372

Дерев'яно С.І., кандидат економічних наук, доцент кафедри
бухгалтерського обліку і аудиту НУБіПУ