

ЛЕКЦІЯ

ТЕМА: Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням

Навчальна мета: оволодіти знаннями про основні відомості щодо пільг, які мають працівники, що поєднують роботу з навчанням та порядку надання навчальних відпусток.

Виховна мета: сприяти формуванню наукового світогляду, підвищення рівня правової культури, моральних, естетичних та інших якостей особистості.

Розвивальна мета: розвивати інтелектуальні здібності, мовлення, пам'ять, увагу, уяву, мислення, спостережливість, активність, творчість, самостійність здобувачів вищої освіти, прищеплювати їм раціональні способи пізнавальної діяльності з зазначеної теми.

ПЛАН:

1. Професійне навчання працівників
2. Пільги для осіб, які поєднують і роботу, і навчання
3. Відпустки у зв'язку з навчанням

Список літератури:

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України. від 10.12.1971 № 322-VIII // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Закон України «Про надання відпусток» // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.

1. Професійне навчання працівників

Види професійного навчання працівників

Професійне навчання працівників здійснюється безпосередньо в роботодавця і на договірній основі в професійно-технічних і вищих навчальних закладах, на підприємствах, в установах або організаціях (ст. 1 Закону № 4312).

Роботодавець може здійснювати формальне і неформальне професійне навчання працівників.

Формальне навчання — це традиційний вид професійного навчання працівників, при якому знання, уміння і навички отримуються в навчальному закладі або

безпосередньо в роботодавця відповідно до вимог державних стандартів освіти. За результатами такого навчання видається документ про освіту встановленого зразка.

Під **неформальним** навчанням ч. 1 ст. 1 Закону № 4312 розуміє отримання працівниками професійних знань, умінь і навичок. При цьому місце отримання таких знань, умінь і навичок, строк і форма навчання не регламентовані.

Тобто формальне навчання відрізняється від неформального, зокрема:

— **місцем** навчання — формальне навчання проводиться в навчальному закладі, у роботодавця, на інших підприємствах/установах/організаціях. неформальне — безпосередньо в роботодавця;

— **програмою** навчання — формальне навчання проводиться на підставі вимог державних стандартів освіти, типових навчальних планів і програм, стандартів вищої освіти (ст. 1 Закону № 4312). Для неформальної освіти подібних вимог немає;

— **строками** навчання — строки формального навчання встановлені державними стандартами освіти. Строки неформальної освіти визначає роботодавець;

— **документом**, який видається за результатами навчання. Підсумком проходження формального навчання є документ про освіту встановленого зразка — диплом бакалавра,

магістра тощо (зразки документів про вищу освіту державного зразка затверджені наказом № 525) або диплом кваліфікованого працівника, молодшого спеціаліста тощо (зразки документів про середню спеціальну і професійно-технічну освіту державного зразка затверджені постановою КМУ від 22.07.2015 р. № 645). Проходження неформального навчання роботодавець оформляє довідкою довільної форми. Водночас

працівник може підтвердити отримані в результаті неформального навчання знання й офіційним документом — свідоцтвом або сертифікатом (про це читайте нижче).

Формальне навчання може проводитися в різних формах — денній, вечірній (змінна), денно-заочній, дистанційній, екстернатній. Воно може проходити з відривом / без відриву від виробництва і за індивідуальним навчальним планом (ч. 1 ст. 7 Закону № 4312).

Для проведення формального професійного навчання роботодавець, що направляє навчатися свого працівника, видає відповідний наказ.

З наказом працівника ознайомлюють під підпис. Після цього за необхідності роботодавець може видати працівнику направлення на навчання за формою, наведеною в додатку 1 до Порядку № 232.

Неформальне навчання здійснюється з відома працівників безпосередньо в роботодавця за його рішенням і за рахунок його коштів з урахуванням потреб власної господарської або іншої діяльності (ч. 7 ст. 6 Закону № 4312).

Щоб проводити неформальне навчання, ліцензія не потрібна

Адже, як ми зазначили вище, за результатами неформального навчання видається не документ про освіту, а довідка із зазначенням у ній професії (спеціальності), за якою здійснювалося навчання, направлення підвищення кваліфікації, строків навчання (п. 2.1 Положень № 127).

Утім, у працівника є можливість закріпити результати такого навчання офіційно: свідоцтвом або сертифікатом, порядок видачі яких затверджений наказом Мінсоцполітики від 17.07.2014 р. № 477*. Для цього працівник повинен підтвердити свої знання за

правилами, затвердженими постановою КМУ від 15.05.2013 р. № 340, у відповідному центрі при державній службі зайнятості.

* Проте ні таке свідоцтво, ні сертифікат не є документами про освіту.

Організовуємо професійне навчання

Займатися організацією професійного навчання працівників зобов'язаний роботодавець. Так стверджують ч. 2 ст. 3 і ч. 1 ст. 6 Закону № 4312. Причому це стосується всіх працівників, у тому числі тих, хто працює на умовах

неповного/скороченого робочого часу, за контрактом, сумісників, сезонних і тимчасових працівників тощо.

Професійне навчання буває обов'язковим і добровільним

Обов'язкове навчання — коли це передбачено законодавством, колективним договором, угодою. Так, наприклад, Положення № 127 передбачає необхідність проходити:

— для робітників — навчання на курсах підвищення кваліфікації, зазвичай, не рідше за один раз на 5 років (п. 2.5);

— для керівників, спеціалістів, професіоналів — підвищення кваліфікації і стажування залежно від виробничої необхідності, але не рідше за один раз на 5 років (п. 2.6).

Якщо працівник відмовляється підвищувати кваліфікацію або не проходить професійне навчання у ситуації, коли цього вимагає від нього законодавство, роботодавець має право звільнити такого працівника на підставі п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП (щоправда, за умови, що працівника неможливо перевести за його ж згодою на іншу роботу).

Якщо ж необхідність періодичного підвищення кваліфікації працівником (проходження іншого виду навчання) прописана в колективному або трудовому договорі, то,

на наш погляд, за відмову від проходження навчання працівника можна притягнути до дисциплінарної відповідальності.

Добровільне навчання — коли ініціатива виходить або від працівника, або від роботодавця. Якщо працівник відмовляється від проходження добровільного навчання, ініційованого роботодавцем, то в загальному випадку на цій підставі його не можна ні притягнути до дисциплінарної відповідальності, ні звільнити.

Законодавчі норми, які є основою професійного навчання працівників, установлюють, що роботодавець:

- забезпечує підготовку кваліфікованих робітників і спеціалістів, їх економічне і професійне навчання — у власних або інших навчальних закладах за договорами (ч. 2 ст. 69 ГКУ);

- організовує індивідуальне, бригадне, курсове й інше виробниче навчання коштом підприємства (ст. 201 КЗпП);

- періодично організовує в порядку, передбаченому законодавством, колективним договором і угодами, для працівників професійне навчання, перепідготовку і підвищення кваліфікації (ч. 3 ст. 34 Закону про зайнятість).

Крім того, обов'язковість навчання може бути зафіксована в колективному договорі або угоді.

Згідно із законодавством. Як ми зазначили вище, у п. 2.5 Положення № 127 прописано: робітникам необхідно періодично підвищувати кваліфікацію, зазвичай, не рідше за один раз на 5 років.

Конкретну періодичність навчання роботодавець визначає самостійно — залежно від потреб своєї господарської діяльності

Керівники, професіонали і спеціалісти теж проходять підвищення кваліфікації і стажування. Робити це вони повинні залежно від виробничої необхідності, але не рідше за один раз на 5 років (п. 2.6 Положення № 127). Тут уже, як бачите, все конкретніше — роботодавець не може самостійно «вискакувати» за межі п'ятирічного строку.

Згідно з колективними договорами/угодами. Умови колдоговорів і угод є (ст. 5 Закону про колдоговори) обов'язковими для всіх підприємств, на які вони поширюються, а також для сторін, які їх уклали.

Якщо згідно з колдоговором роботодавець зобов'язаний проводити навчання працівників, а він цього не робить, то йому може загрожувати штраф за порушення трудового законодавства згідно з абзацом восьмим ст. 265 КЗпП у розмірі однієї мінізарплати, встановленої на момент виявлення порушення.

2. Пільги для осіб, які поєднують і роботу, і навчання

Закон України «Про вищу освіту» (далі – Закон) визначає, що право на вищу освіту гарантується незалежно від віку, громадянства, місця проживання, статі, кольору шкіри, соціального і майнового стану, національності, мови, походження, стану здоров'я, ставлення до релігії, наявності судимості чи інших обставин.

Ніхто не може бути обмежений у праві на здобуття вищої освіти, крім випадків, встановлених Конституцією та законами України.

Стаття 49 Закону визначає дві форми навчання у вищих навчальних закладах – очну (денну, вечірню) та заочну (дистанційну).

У позанавчальний час особи, які навчаються у вищих навчальних закладах, мають право на трудову діяльність (п.3 ч.1 ст. 62 Закону). Для працівників, які поєднують роботу з навчанням, законодавець встановив пільги, що стосуються часу відпочинку, робочого часу,

оплати праці та ін. Ці пільги визначені в главі 14 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП). Види пільг та їх обсяг залежить від форми навчання, виду навчального закладу та курсу перебування. Перш за все стаття 202 КЗпП зазначає, що працівникам, які навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва (далі – працівники), власник або уповноважений ним орган повинен створювати необхідні умови для поєднання роботи з навчанням.

Основні пільги:

1. Встановлення скороченого робочого часу
2. Надання додаткової оплачуваної відпустки
3. Обмеження надурочних робіт
4. Приєднання щорічних відпусток за бажанням працівника до часу проведення навчальних занять
5. Надання вільних від роботи днів
6. Оплата проїзду до місця знаходження ЗВО

3. Відпустки у зв'язку з навчанням

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва, роботодавець зобов'язаний надавати додаткові відпустки у зв'язку з навчанням. Право на додаткову відпустку у зв'язку з навчанням закріплено Конвенцією № 140, ратифікованою Законом № 174, КЗпП та Законом про відпустки. У Конвенції № 140 термін «оплачувана учбова відпустка» означає відпустку, яка надається працівникові з метою навчання на визначений період у робочий час з виплатою відповідної грошової допомоги.

ПІДСТАВИ ДЛЯ НАДАННЯ ВІДПУСТКИ

Для того щоб отримати додаткову оплачувану відпустку у зв'язку з навчанням (далі — навчальна відпустка), працівнику-студенту необхідно надати роботодавцю довідку-виклик навчального закладу на сесію та написати заяву про надання такої відпустки.

У довідці-виклику має бути зазначено: форму навчання; рівень акредитації навчального закладу; курс, на якому працівник навчається; період сесії, встановлений навчальним закладом; підставу для надання такої відпустки (наприклад, для складання заліків та іспитів).

Згідно зі Законом про освіту планування навчального процесу належить до компетенції навчальних закладів, тобто вони мають право розподіляти встановлену законом тривалість навчальної відпустки протягом навчального року. **Тому роботодавець зобов'язаний надавати працівнику таку відпустку саме в той час, який визначено навчальним закладом.** Ненадання відпустки у цей час не може бути обґрунтовано виробничою необхідністю для підприємства, оскільки за ст. 202 КЗпП на роботодавця покладається обов'язок створювати працівникам необхідні умови для поєднання роботи з навчанням.

Навчальна відпустка надається незалежно від щорічних основної та додаткової відпусток. Порядок їх надання не залежить один від одного.

На відміну від щорічних відпусток, навчальні відпустки не підлягають поділу на частини, перенесенню на інший період, продовженню на святкові та неробочі дні. Також за невикористані дні таких відпусток не виплачується грошова компенсація.

Пільги для працівників, які навчаються у закладах середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої освіти

Для працівників, які навчаються без відриву від виробництва у закладах середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої освіти, встановлюється скорочений робочий тиждень або скорочена тривалість щоденної роботи із збереженням заробітної плати у встановленому порядку; їм надаються також і інші пільги.

Скорочення робочого часу із збереженням заробітної плати для працівників, які навчаються в середніх загальноосвітніх школах

Для працівників, які успішно навчаються в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах, на період навчального року встановлюється скорочений робочий тиждень на один робочий день або на відповідну йому кількість робочих годин (при скороченні робочого дня протягом тижня). Ці особи звільняються від роботи протягом навчального року не більш 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.

Працівникам, зазначеним у частині першій статті 209, за час звільнення від роботи виплачується 50 відсотків середньої заробітної плати за основним місцем роботи, але не нижче мінімального розміру заробітної плати.

Роботодавець може надавати без шкоди для виробничої діяльності працівникам, які навчаються у закладах середньої освіти за очною (вечірньою), заочною формами навчання, за їх бажанням, у період навчального року без збереження заробітної плати один - два вільних від роботи дні на тиждень.

Додаткова відпустка у зв'язку з навчанням у закладах середньої освіти

Працівникам, які здобувають загальну середню освіту у закладах середньої освіти з очною (вечірньою) чи заочною формою навчання, надається додаткова оплачувана відпустка на період складання:

- 1) державної підсумкової атестації для завершення здобуття базової загальної середньої освіти - тривалістю 10 календарних днів;
- 2) державної підсумкової атестації для завершення здобуття повної загальної середньої освіти - тривалістю 23 календарні дні;
- 3) річного оцінювання під час здобуття базової загальної середньої та повної загальної середньої освіти - від 4 до 6 календарних днів.

Працівникам, які складають державну підсумкову атестацію для завершення здобуття базової загальної середньої освіти або повної загальної середньої освіти за екстернатною формою навчання, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю відповідно 21 та 28 календарних днів.

Час надання щорічних відпусток працівникам, які навчаються у закладах освіти (стаття 212 КЗпПУ)

Працівникам, які навчаються у закладах освіти без відриву від виробництва, щорічні відпустки, за їх бажанням, приєднуються до часу проведення настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання атестацій, оцінювань, заліків та іспитів (екзаменів), часу підготовки і захисту дипломної роботи, дипломного проекту чи творчої роботи та інших робіт, передбачених навчальною програмою.

Працівникам, які навчаються у закладах середньої освіти з очною (вечірньою) чи заочною формою навчання, щорічні відпустки, за їх бажанням, надаються з таким розрахунком, щоб вони могли бути використані до початку навчання в цих закладах.

Працівникам, які успішно навчаються у закладах освіти без відриву від виробництва та бажають приєднати відпустку до часу проведення настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання атестацій, оцінювань, заліків та іспитів (екзаменів), часу підготовки і захисту дипломної роботи, дипломного проекту чи творчої роботи та інших робіт, передбачених навчальною програмою, щорічні відпустки повної тривалості за перший рік роботи надаються до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації.

Додаткова відпустка у зв'язку з навчанням у закладах професійної (професійно-технічної) освіти (стаття 213 КЗпПУ)

Працівникам, які успішно навчаються у закладах професійної (професійно-технічної) освіти за вечірніми формами навчання, надається додаткова оплачувана відпустка для підготовки та складання атестацій, заліків, іспитів (екзаменів) загальною тривалістю 35 календарних днів протягом навчального року.

Відпустки без збереження заробітної плати працівникам, допущеним до вступних іспитів у заклади вищої освіти (стаття 214 КЗпПУ)

Працівникам, допущеним до вступних іспитів у заклади вищої освіти, надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю 15 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження закладу освіти та назад.

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва на підготовчих відділеннях (підготовчих курсах) закладів вищої освіти, у період навчального року надається, за їх бажанням, один вільний від роботи день на тиждень без збереження заробітної плати. Для складання випускних іспитів їм надається додаткова відпустка на умовах, передбачених частиною першою цієї статті.

Працівникам, які навчаються у закладах вищої освіти з вечірньою та заочною формами навчання, надаються додаткові відпустки у зв'язку з навчанням, а також інші пільги, передбачені законодавством.

Додаткова відпустка у зв'язку з навчанням у закладах фахової передвищої, вищої освіти, закладах післядипломної освіти та аспірантурі (стаття 216 КЗпПУ)

Працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва у закладах фахової передвищої, вищої освіти з вечірньою та заочною формами навчання, надаються додаткові оплачувані відпустки:

1) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання атестацій, оцінювань, заліків та іспитів (екзаменів) - для тих, хто навчається на першому та другому курсах:

у закладах фахової передвищої освіти з вечірньою формою навчання - 10 календарних днів;

у закладах вищої освіти з вечірньою формою навчання - 20 календарних днів;

у закладах фахової передвищої, вищої освіти з заочною формою навчання - 30 календарних днів;

2) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання атестацій, оцінювань, заліків та іспитів (екзаменів) - для тих, хто навчається на третьому і наступних курсах:

у закладах фахової передвищої освіти з вечірньою формою навчання - 20 календарних днів;

у закладах вищої освіти з вечірньою формою навчання - 30 календарних днів;

у закладах фахової передвищої, вищої освіти з заочною формою навчання - 40 календарних днів;

3) на період складання державної підсумкової атестації, державного кваліфікаційного іспиту у закладах фахової передвищої, вищої освіти - 30 календарних днів;

4) на період підготовки та захисту дипломного проекту, дипломної чи творчої роботи здобувачам закладів фахової передвищої освіти з вечірньою та заочною формами навчання - два місяці, а закладів вищої освіти - чотири місяці.

Тривалість додаткових оплачуваних відпусток працівникам, які здобувають другу (наступну) вищу освіту за заочною (вечірньою) формою навчання у закладах післядипломної та вищої освіти, наукових установах, що мають у своєму підпорядкуванні підрозділи післядипломної освіти, визначається як для осіб, які навчаються на третьому і наступних курсах у закладах фахової передвищої, вищої освіти.

Працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, для підготовки та складання іспитів надається один раз на рік додаткова оплачувана відпустка з розрахунку 10 календарних днів на кожний іспит.

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів.

Для працівників, які навчаються у закладах фахової передвищої, вищої освіти з вечірньою та заочною формами навчання, де навчальний процес має свої особливості, законодавством може встановлюватися інша тривалість відпусток у зв'язку з навчанням.

Оплата проїзду до місця знаходження вищого закладу освіти (стаття 219 КЗпПУ

)

Роботодавець оплачує працівникам, які навчаються у закладах вищої освіти з вечірньою та заочною формами навчання, проїзд до місця знаходження закладу освіти і назад один раз на рік на настановні заняття, для виконання лабораторних робіт і складання заліків та іспитів - у розмірі 50 відсотків вартості проїзду.

У такому ж розмірі провадиться оплата проїзду для підготовки і захисту дипломного проекту (роботи) або складання державних іспитів.

Працівників, які навчаються без відриву від виробництва у закладах середньої, професійної (професійно-технічної) освіти, забороняється залучати в дні занять до надурочних робіт.