**Учебный отпуск**

 ***Имеет ли право работодатель отказать работнику в предоставлении оплачиваемого учебного отпуска в период испытательного срока, установленного для работника трудовым договором?***

 Работодатель не вправе отказать в предоставлении работнику учебного оплачиваемого отпуска, мотивируя это установленным для него испытательным сроком, поскольку в период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов (ст. 70 Трудового кодекса РФ).

 При предоставлении учебного отпуска работнику в период испытательного срока необходимо также учитывать, что:

– увольнение работника по инициативе работодателя (в том числе как не прошедшего испытательный срок) в период пребывания работника в отпуске не допускается (ст. 81 Трудового кодекса РФ);

– в срок испытания не засчитываются периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе (ст. 70 Трудового кодекса РФ).

|  |
| --- |
| ***Работник-совместитель написал заявление о предоставлении отпуска на период учебного оплачиваемого отпуска. На основной работе этот отпуск ему предоставили на основании справки-вызова, копию которой он приложил к заявлению. Можно ли отказать ему в предоставлении отпуска на работе по совместительству?*** В соответствии со ст. 173, 174 Трудового кодекса РФ работнику-студенту полагаются отпуска с сохранением средней заработной платы, при этом предоставлять такие отпуска совместителю работодатель не обязан, поскольку, согласно ст. 287 Трудового кодекса РФ гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, предоставляются только по основному месту работы.***Работник совмещает работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, имеет ли он право на предоставление оплачиваемого учебного отпуска для сдачи экзаменов попеременно в каждом учебном заведении?*** В соответствии с частью 3 ст. 177 Трудового кодекса РФ, работнику совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений по выбору работника. ***Работник не обращался за предоставлением учебного отпуска. Можно ли в этом случае заменить неиспользованный учебный отпуск денежной компенсацией?*** Если работник не обратился за предоставлением учебного отпуска, то работодатель не обязан его предоставлять. В этом случае неиспользованный работником учебный отпуск не подлежит замене денежной компенсацией. В соответствии со ст. 126 ТК РФ денежной компенсацией может быть заменен только ежегодный или дополнительный оплачиваемый отпуск. Учебный отпуск не относится к данным видам отпусков, а имеет целевой характер, то есть должен быть использован работником строго по назначению – для прохождения промежуточной или итоговой аттестации, защиты выпускной работы, подготовки к вступительным экзаменам. |
|  |

 ***Мой ежегодный отпуск частично совпадает с учебным (6 дней). Можно ли перенести эти дни ежегодного отпуска на другое время?***

 Трудовой кодекс РФ обязывает работодателя предоставлять работнику на время сессии дополнительный отпуск, которым он вправе воспользоваться, не используя при этом дни очередного отпуска.

 При совпадении времени отпусков, учебный отпуск переносить на другой период, не указанный в справке-вызове вуза, нельзя, поскольку отпуска в связи с обучением в образовательных учреждениях без отрыва от производства имеют целевое назначение и предоставляются в сроки, указанные в справке-вызове учебного заведения.

 Поэтому если часть очередного отпуска совпадает по времени с учебным отпуском, работник, может по согласованию с работодателем прервать очередной оплачиваемый отпуск на время учебного отпуска, и неиспользованную часть ежегодного отпуска отгулять в другое время.