

Правовой разбор: «второе среднее образование» заочно и отказ работодателя оплачивать учебный отпуск

1. Краткая постановка вопроса

Работница получает образование по заочной форме, которое она называет «вторым средним», и предъявила работодателю справку-вызов; работодатель устно заявил, что «второе обучение не оплачивается» и учебный отпуск с сохранением среднего заработка предоставлять отказался. Юридический результат зависит от трёх фактических обстоятельств, которые в запросе не раскрыты и потому должны быть разобраны во всех существенных вариантах: (а) **какой уровень образования** осваивается сейчас — среднее профессиональное (СПО) или среднее общее (школьная программа); (б) **какой уровень и вид** имеет предыдущий диплом (СПО по программам подготовки специалистов среднего звена, СПО/НПО по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) либо только среднее общее); (в) **является ли обучение первым для данного уровня** и не направлен ли работник на обучение самим работодателем. От сочетания этих обстоятельств зависит, действует ли общее ограничение ч. 1 ст. 177 ТК РФ («впервые») и, следовательно, обязан ли работодатель предоставить оплачиваемый учебный отпуск по ст. 174 ТК РФ либо вправе ограничиться отказом.

2. Правовая конструкция: почему ответ зависит от «уровня» и от «впервые»

2.1. Уровни образования и что считается «соответствующим уровнем»

Согласно ст. 10 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ч. 4 — уровни общего образования: дошкольное, начальное общее, основное общее, среднее общее; ч. 5 — уровни профессионального образования: среднее профессиональное; высшее — бакалавриат; высшее — специалитет, магистратура; высшее — подготовка кадров высшей квалификации) **среднее профессиональное образование —**

единый уровень, внутри него закон не выделяет «ступеней» СПО как отдельных уровней.

Отсюда ключевой вывод: второе СПО (в другой специальности, в другом колледже, по другой программе) — это **второе образование того же уровня**, а не «первое СПО в новой специальности».

2.2. Ограничение «впервые» — ч. 1 ст. 177 ТК РФ

Часть 1 ст. 177 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ): гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются **при получении образования соответствующего уровня впервые**; они «также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и **направленным для получения образования работодателем** в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключённым в письменной форме».

Это норма общего характера, расположенная в главе 26 ТК РФ и распространяющаяся на весь комплекс гарантий и компенсаций ст. 173–176 ТК РФ, а не только на оплачиваемые отпуска. Формально-логическое толкование: ч. 1 ст. 177 ТК РФ задаёт **условие возникновения права** («предоставляются при...»), а ст. 173–176 ТК РФ определяют **объём** этого права.

2.3. Объём гарантий, который поставлен под условие «впервые»

Среднее профессиональное образование — ст. 174 ТК РФ (в ред. ФЗ от 02.07.2013 № 185-ФЗ):

- дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, **успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы СПО по заочной и очно-заочной формам**: для промежуточной аттестации на 1-м и 2-м курсах — по **30 календарных дней**, на каждом последующем курсе — по **40 календарных дней**; для государственной итоговой аттестации (ГИА) — **до двух месяцев** в соответствии с учебным планом (ч. 1 ст. 174 ТК РФ);
- отпуск **без сохранения** заработной платы: 10 календарных дней — работникам, допущенным к вступительным испытаниям; 10 календарных дней в учебном году и до двух месяцев для ГИА — работникам, осваивающим программы СПО **по очной форме** и совмещающим обучение с работой (ч. 2 ст. 174 ТК РФ);

- оплата **50 % стоимости проезда** к месту нахождения образовательной организации и обратно один раз в учебном году — обучающимся по заочной форме (ч. 3 ст. 174 ТК РФ);
- в течение 10 учебных месяцев перед началом ГИА — рабочая неделя, сокращённая на 7 часов, с выплатой 50 % среднего заработка, но не ниже МРОТ (ч. 4 ст. 174 ТК РФ; формулировку сверяйте с действующей редакцией);
- для программ, **не имеющих государственной аккредитации**, гарантии устанавливаются коллективным договором или трудовым договором (заключительная часть ст. 174 ТК РФ).

Среднее общее образование — ст. 176 ТК РФ:

- дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения ГИА: **9 календарных дней** — по программе основного общего, **22 календарных дня** — по программе среднего общего образования, но только работникам, осваивающим аккредитованные программы **по очно-заочной форме** (ч. 1 ст. 176 ТК РФ);
- рабочая неделя, сокращённая на один рабочий день (или соответствующее количество часов) в течение учебного года, с выплатой 50 % среднего заработка, но не ниже МРОТ — также **только при очно-заочной форме** (ч. 2 ст. 176 ТК РФ);
- по неаккредитованным программам — только договорные гарантии (ч. 3 ст. 176 ТК РФ).

2.4. Понятия «гарантии» и «компенсации»

Ст. 164 ТК РФ: гарантии — средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений; компенсации — денежные выплаты, установленные в целях возмещения затрат, связанных с исполнением трудовых или иных обязанностей. Это определение важно для спорного вопроса о неоплачиваемом отпуске (раздел 8).

Промежуточный вывод по разделу: ссылка работодателя на «второе обучение» юридически корректна **только** при совпадении уровней и отсутствии направления работодателя. Проверять нужно именно уровень, а не порядковый номер диплома.

3. Версия 1. Второе СПО: предыдущий диплом — о СПО по программе подготовки специалистов среднего звена

3.1. Обоснование

- Осваивается уровень «среднее профессиональное образование» (ч. 5 ст. 10 ФЗ № 273-ФЗ).
- Предыдущее образование — того же уровня → образование получается **не впервые**.
- Направления работодателем нет (по условиям запроса работница поступила самостоятельно).
- Следовательно, условие ч. 1 ст. 177 ТК РФ не выполнено, и весь комплекс гарантий ст. 174 ТК РФ (оплачиваемые отпуска 30/40 дней, оплата ГИА до 2 месяцев, оплата проезда 50 %, сокращённая рабочая неделя) **не применяется**.

3.2. Что это означает практически

1. Работодатель **не обязан** сохранять средний заработок за период учебных отпусков.
2. Работодатель **не обязан** предоставлять и учебный отпуск без сохранения заработной платы по ч. 2 ст. 174 ТК РФ (см. спорную позицию в разделе 8).
3. Отпуск может быть предоставлен только по общим правилам: отпуск без сохранения заработной платы **по соглашению сторон** (ст. 128 ТК РФ) либо путём использования ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 114, 115, 122–123 ТК РФ). Права требовать отпуск в нужные даты сверх графика у работника нет (ст. 123 ТК РФ); изъятия установлены только ч. 2 ст. 128 ТК РФ и не касаются учебных целей.

3.3. Практический вывод

В этой версии фраза работодателя «второе обучение не оплачивается» **правомерна**. Исключения: (а) в организации действует коллективный договор, локальный нормативный акт или условие трудового договора, предусматривающее оплату учебных отпусков при повторном образовании (см. раздел 11); (б) обучение оформлено как направление работодателем (раздел 7); (в) удаётся доказать, что предыдущее образование относится к иной категории (раздел 4).

4. Версия 2. Предыдущий диплом — НПО либо СПО по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих)

4.1. Обоснование: специальное правило ст. 68 ФЗ № 273-ФЗ

Здесь действует прямое изъятие из логики «второго СПО»:

- ч. 4 ст. 68 ФЗ № 273-ФЗ: получение среднего профессионального образования **по программам подготовки специалистов среднего звена впервые** лицами, имеющими диплом о СПО с присвоением **квалификации квалифицированного рабочего или служащего, не является получением второго или последующего СПО;**
- ст. 108 ФЗ № 273-ФЗ: начальное профессиональное образование приравнено к среднему профессиональному образованию по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих).

4.2. Последствия

Если первый диплом работницы — НПО (старый образец, до 2013 г.) либо СПО с квалификацией «квалифицированный рабочий/служащий» (например, диплом по рабочей профессии), а сейчас она осваивает программу подготовки **специалистов среднего звена** заочно, то **формально вторым СПО это не является**. Значит, условие «впервые» по ч. 1 ст. 177 ТК РФ считается выполненным, и гарантии ст. 174 ТК РФ подлежат предоставлению в полном объёме: **30/40 календарных дней** на промежуточную аттестацию, **до 2 месяцев** на ГИА, оплата проезда 50 % один раз в учебном году, сокращённая рабочая неделя перед ГИА.

4.3. Практический вывод

Это самый вероятный «скрытый» сценарий, при котором отказ работодателя незаконен. Единственное, что нужно сделать работнице, — посмотреть в диплом: указана ли квалификация «специалист среднего звена» либо «квалифицированный рабочий/служащий» (ранее — просто профессия) и какая программа подготовки поименована. При наличии «рабочего» диплома отказ следует оспаривать письменно со ссылкой на ч. 4 ст. 68 ФЗ № 273-ФЗ и ч. 1 ст. 177 ТК РФ.

Обратная ситуация (первый диплом — специалиста среднего звена, а сейчас осваивается программа подготовки квалифицированных рабочих) законом прямо не урегулирована; формального изъятия нет, поэтому по буквальному смыслу это второе СПО (вероятный отказ правомерен), но из-за

неопределённости формулировки ч. 4 ст. 68 ФЗ № 273-ФЗ довод о «первом получении» здесь может заявляться в качестве спорного.

5. Версия 3. Предыдущее образование — только среднее общее (школа), сейчас первое СПО

5.1. Обоснование

Если работница имеет только аттестат о среднем общем образовании и поступила в колледж впервые, то: - предыдущего образования **уровня СПО** нет → условие «впервые» по ч. 1 ст. 177 ТК РФ выполнено; - работодатель обязан предоставить оплачиваемые учебные отпуска по ч. 1 ст. 174 ТК РФ: **по 30 календарных дней** на 1-м и 2-м курсах, **по 40 календарных дней** на последующих, **до 2 месяцев** на ГИА; - дополнительно применимы ч. 3 ст. 174 ТК РФ (проезд 50 % один раз в учебном году для заочников) и ч. 4 ст. 174 ТК РФ (сокращённая рабочая неделя с 50 % оплаты в течение 10 учебных месяцев перед ГИА); - обязательны условия: **государственная аккредитация** программы СПО и **успешное** освоение (подтверждается справкой-вызовом).

5.2. Практический вывод

В этой версии отказ работодателя прямо противоречит ст. 174 и 177 ТК РФ. Реплика «второе обучение не оплачивается» юридически несостоятельна: образование по уровню СПО — первое. Оплата производится исходя из среднего заработка (ст. 139 ТК РФ; Положение, утв. постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922), не позднее чем за три дня до начала отпуска (ч. 9 ст. 136 ТК РФ), при нарушении срока — проценты по ст. 236 ТК РФ.

Отдельно отметим: если работница ранее получала **среднее общее образование повторно** (например, вечерняя школа после уже имеющегося аттестата), гарантии ст. 176 ТК РФ не применяются, поскольку образование этого уровня не является первым (ч. 1 ст. 177 ТК РФ).

6. Версия 4. Реально осваивается программа среднего общего образования (не СПО) по заочной форме

6.1. Обоснование

Ст. 176 ТК РФ предоставляет гарантии по программам **основного общего и среднего общего** образования **только при очно-заочной форме** обучения. Для **заочной** формы обучения по общеобразовательным программам глава 26 ТК РФ гарантий не устанавливает: ч. 1 и 2 ст. 176 ТК РФ прямо привязаны к очно-заочной форме, а ч. 3 ст. 176 ТК РФ распространяется лишь на **неаккредитованные** программы и отсылает к коллективному и трудовому договору.

Кроме того, здесь срабатывает и ограничение ч. 1 ст. 177 ТК РФ: лицо, имеющее диплом о СПО, среднее общее образование уже освоило (освоение СПО на базе основного общего сопровождается получением среднего общего образования — ст. 68 ФЗ № 273-ФЗ), поэтому «впервые» не выполняется.

6.2. Практический вывод

Если работница учится в вечерней (заочной) школе, а не в колледже, отказ работодателя **правомерен** по двум независимым основаниям (форма обучения + отсутствие «впервые»). Оплата возможна только по правилам коллективного договора/трудового договора (ч. 3 ст. 176 ТК РФ применяется к неаккредитованным программам, но общий договорный механизм ст. 8, 9, 41 ТК РФ позволяет установить гарантии и для аккредитованных). Если же форма обучения — **очно-заочная**, то ст. 176 ТК РФ даёт 22 календарных дня на ГИА по программе среднего общего образования, однако при уже имеющемся СПО сохраняется препятствие ч. 1 ст. 177 ТК РФ.

7. Версия 5. Работник направлен на обучение работодателем

7.1. Обоснование

Ч. 1 ст. 177 ТК РФ: гарантии «также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с

трудовым договором или ученическим договором, заключённым между работником и работодателем в письменной форме». Дополнительно:

- ст. 196 ТК РФ — право работодателя определять необходимость подготовки и переподготовки кадров;
- ст. 197 ТК РФ — право работников на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование, реализуемое путём заключения договора;
- ст. 187 ТК РФ — при направлении работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование **с отрывом от работы** сохраняются место работы (должность) и **средняя заработная плата по основному месту работы**; при направлении в другую местность оплачиваются командировочные расходы;
- ст. 198–200 ТК РФ — ученический договор: обязательные реквизиты, срок, оплата ученичества, обязанность отработать у данного работодателя; ст. 249 ТК РФ — возмещение затрат при увольнении без уважительных причин до истечения срока.

7.2. Практический вывод

При наличии **письменного** направления (приказ + трудовой или ученический договор с условием об обучении) право на сохранение среднего заработка возникает **даже при втором СПО**. Ключевые требования: направление должно быть оформлено письменно и именно работодателем; устное одобрение или «согласие начальника» юридически не работает. Это единственный законный путь получить оплату во втором СПО при самостоятельном поступлении — переоформить обучение как направление (по соглашению с работодателем).

8. Спорный вопрос: сохраняется ли при повторном образовании право на отпуск без сохранения заработной платы

Это единственный узел, где практика и доктрина расходятся, поэтому излагаем обе позиции.

8.1. Позиция 1 (буквальная, преобладающая): ч. 1 ст. 177 ТК РФ распространяется на все гарантии главы 26, включая неоплачиваемые учебные отпуска

Аргументация: ст. 177 ТК РФ находится в главе 26 «Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования», её ч. 1 говорит обо всех гарантиях и компенсациях, предусмотренных ст. 173–176 ТК РФ (на что прямо указывает и ч. 2 ст. 177, объединяющая дополнительные отпуска по ст. 173–176); исключений для отпусков без сохранения заработной платы норма не содержит.

Последствие: у работника при втором СПО нет права требовать ни оплачиваемого, ни неоплачиваемого учебного отпуска; предоставление возможно только по соглашению сторон (ст. 128 ТК РФ) или в рамках ежегодного отпуска (ст. 114–123 ТК РФ).

8.2. Позиция 2 (телеологическая, встречающаяся в правоприменении): неоплачиваемый учебный отпуск не является «гарантией» или «компенсацией» в смысле ст. 164 ТК РФ

Аргументация: ст. 164 ТК РФ определяет гарантии как средства, способы и условия обеспечения осуществления прав, а компенсации — как денежные выплаты; отпуск без сохранения заработной платы не является ни тем, ни другим, он лишь освобождает от работы без выплат. Целевое назначение такого отпуска — обеспечить явку работника на аттестацию. Сторонники позиции считают, что ограничение ч. 1 ст. 177 ТК РФ касается только **оплачиваемых** гарантий, и работодатель обязан предоставить неоплачиваемый отпуск по ч. 2 ст. 174 ТК РФ (10 дней в учебном году и до 2 месяцев на ГИА для очной формы; для заочной формы — соответствующие сроки ч. 1 ст. 174 ТК РФ без оплаты) даже при повторном обучении.

8.3. Как выбирать между позициями

- Позиция 1 применяется по умолчанию, поскольку соответствует буквальному тексту ч. 1 ст. 177 ТК РФ; на неё ориентируются государственные инспекции труда и большинство работодателей. Именно её и озвучил работодатель.
- Позиция 2 имеет смысл как **дополнительный аргумент в суде** и в переговорах, но опирается на расширительное (по сути — ограничительное для ст. 177) толкование; единообразной судебной практики по ней нет, и предсказуемость её низкая. Заявлять её следует, когда работнице критично

именно освобождение от работы (а не деньги) и когда есть риск дисциплинарных последствий за неявку на сессию.

8.4. Практический вывод

Реалистично рассчитывать на **неоплачиваемый** учебный отпуск при втором СПО можно: (а) по соглашению с работодателем (ст. 128 ТК РФ); (б) через ежегодный отпуск; (в) со ссылкой на позицию 2 — с письменным заявлением и готовностью к спору. Рассчитывать на **оплачиваемый** отпуск без направления работодателем — нельзя.

9. Условия применения гарантий, которые нужно проверить в любом случае

1. **Государственная аккредитация программы** — ч. 1 ст. 174, ч. 1 ст. 176 ТК РФ. Без аккредитации гарантии устанавливаются только коллективным/ трудовым договором (ч. 3 ст. 176, заключительная часть ст. 174 ТК РФ).
2. **Успешность освоения** — ч. 1 ст. 174, ч. 1 ст. 176 ТК РФ. Подтверждается справкой-вызовом: она выдаётся при допуске к аттестации, поэтому работодатель не вправе самостоятельно оценивать успеваемость и не вправе требовать зачётную книжку.
3. **Надлежащая форма справки-вызова** — ч. 4 ст. 177 ТК РФ: форма утверждается федеральным органом исполнительной власти в сфере высшего образования по согласованию с органом в сфере общего образования (приказ Минобрнауки России от 19.12.2013 № 1368). Проверьте: наличие обеих частей (справка-вызов и справка-подтверждение), указание формы обучения (заочная/очно-заочная) и курса, ссылку на приказ о допуске к аттестации, подписи и печать. Если в справке указана очная форма, применяются иные нормы (ч. 2 ст. 174 ТК РФ — только неоплачиваемые отпуска).
4. **Соответствие сроков отпуска нормативу** — 30/40 календарных дней и до 2 месяцев (ч. 1 ст. 174 ТК РФ); превышение законом не покрывается.
5. **Присоединение ежегодного отпуска** — ч. 2 ст. 177 ТК РФ: к дополнительным отпускам по ст. 173–176 ТК РФ по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска (это право, а не обязанность; замена учебного отпуска ежегодным недопустима).
6. **Обучение в двух организациях одновременно** — ч. 3 ст. 177 ТК РФ: гарантии предоставляются только по одной из них (по выбору работника).

Для второго образования это означает, что выбрать «оплачиваемое» место нельзя, если оба обучения не дают права на гарантии.

7. Отсутствие производственных ограничений — ТК РФ не

предусматривает права работодателя отказать в учебном отпуске по причине производственной необходимости; такого основания в ст. 173–177 ТК РФ нет.

10. Денежная сторона: как считается и что грозит работодателю при незаконном отказе

- Расчёт — по правилам ст. 139 ТК РФ и Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (утв. постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922): средний дневной заработок × количество календарных дней отпуска, подлежащих оплате.
- Срок выплаты — не позднее чем за три дня до начала отпуска (ч. 9 ст. 136 ТК РФ); нарушение → денежная компенсация по ст. 236 ТК РФ.
- Ответственность работодателя: ст. 5.27 КоАП РФ (ч. 1 — нарушение трудового законодательства; ч. 6 — невыплата или неполная выплата заработной платы); государственный надзор — ст. 353–356, 360 ТК РФ; индивидуальный трудовой спор — ст. 381–397 ТК РФ, комиссия по трудовым спорам (ст. 384–386 ТК РФ) или суд; срок обращения — три месяца со дня, когда работник узнал о нарушении права (ч. 1 ст. 392 ТК РФ), по спорам о невыплате — со дня установленного срока выплаты (ч. 2 ст. 392 ТК РФ).
- Риск для работника: самовольно уйти в учебный отпуск при отказе нельзя — это может квалифицироваться как прогул (подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Правильная последовательность: письменное заявление + справка-вызов → письменный отказ → оформление отпуска без сохранения заработной платы по ст. 128 ТК РФ или ежегодного отпуска → последующее взыскание среднего заработка и/или обжалование отказа.
- Риск обратного характера: если гарантии не полагались, а работодатель оплатил отпуск, излишне выплаченные суммы удерживаются лишь в ограниченном порядке (ст. 137 ТК РФ); при этом работодатель может заявлять требование о возврате как о неосновательном обогащении (ст. 1102 ГК РФ), и практика по таким делам неоднородна. Поэтому статус («первое»/«второе») лучше определять до сессии.

11. Если под «оплатой за обучение» имелась в виду плата за само обучение

Ст. 177 ТК РФ регулирует учебные отпуска, а не оплату обучения. По общему правилу работодатель **не обязан** оплачивать обучение работника, особенно при втором образовании и самостоятельном поступлении (ст. 196 ТК РФ относит определение необходимости обучения к его усмотрению). Оплата возможна:

- по ученическому договору (ст. 198–200 ТК РФ) — с обязанностью отработать (ст. 199 ТК РФ) и возмещением затрат при увольнении без уважительных причин (ст. 249 ТК РФ);
- по коллективному договору (ст. 41 ТК РФ), локальному нормативному акту (ст. 8 ТК РФ), трудовому договору (ст. 57 ТК РФ) — эти акты могут улучшать положение работника по сравнению с законом (ст. 8, 9 ТК РФ);
- путём социального налогового вычета по расходам на собственное обучение — ст. 219 НК РФ (совокупный лимит по социальным вычетам на обучение, лечение, фитнес и пенсионные взносы с 2024 г. составляет 150 000 руб. — в редакции Федерального закона от 28.04.2023 № 159-ФЗ); ограничения «впервые» для вычета не установлено.

12. Алгоритм действий работницы (пошагово)

1. **Определить уровень первого образования** — по диплому: «специалист среднего звена» / «квалифицированный рабочий (служащий)» / аттестат о среднем общем образовании. Это решает вопрос (разделы 3–5).
2. **Проверить уровень текущей программы** — СПО или среднее общее, и **форму обучения** (заочная / очно-заочная): ст. 174 и ст. 176 ТК РФ дают разные наборы гарантий (раздел 6).
3. **Проверить аккредитацию** программы (сведения в справке-вызове, на сайте организации, в реестре Рособрнадзора).
4. **Проверить, нет ли направления работодателем** — приказ, трудовой договор, ученический договор (раздел 7).
5. **Подать письменное заявление** о предоставлении учебного отпуска с сохранением среднего заработка, приложив справку-вызов (оригинал), с указанием норм: ч. 1 ст. 174, ч. 1 ст. 177 ТК РФ (+ ч. 4 ст. 68 ФЗ № 273-ФЗ, если применимо). Зарегистрировать с отметкой о получении, оставить себе копию.
6. **Получить письменный ответ.** Устный отказ зафиксировать: письменное заявление с просьбой сообщить причину, служебная записка, при

необходимости — свидетели; аудиозапись разговора допустима как доказательство в порядке ст. 67, 77 ГПК РФ.

7. **Не допустить прогула:** при отказе оформить отпуск без сохранения заработной платы по ст. 128 ТК РФ или ежегодный отпуск, сохранив право на последующее взыскание.
8. **Обжалование:** государственная инспекция труда (ст. 353–360 ТК РФ), прокуратура, комиссия по трудовым спорам (ст. 384–386 ТК РФ), суд (ст. 391–392 ТК РФ) — в трёхмесячный срок.
9. **Параллельно** — переговоры о договорных гарантиях: дополнение в трудовой договор, заявление в профсоюз/работодателю о включении условия в коллективный договор (ст. 8, 9, 41 ТК РФ).

13. Сводная таблица: версии и практические выводы

№	Фактическая ситуация	Норма	Позиция работодателя	Практический вывод
1	Второе СПО, первый диплом — специалиста среднего звена, направления нет	ч. 1 ст. 177, ст. 174 ТК РФ	Правомерна	Оплаты нет; возможны отпуск по ст. 128 ТК РФ или ежегодный отпуск
2	Первый диплом — НПО / СПО с квалификацией рабочего (служащего), сейчас программа специалистов среднего звена	ч. 4 ст. 68 ФЗ № 273-ФЗ, ст. 108 ФЗ № 273-ФЗ, ч. 1 ст. 177, ст. 174 ТК РФ	Неправомерна	Требовать 30/40 дней с оплатой, до 2 месяцев на ГИА, проезд 50 %, сокращённую неделю
3	Первое СПО (ранее только среднее общее)	ч. 1 ст. 177, ст. 174 ТК РФ	Неправомерна	Полный объём гарантий ст. 174 ТК РФ
4	Среднее общее образование, очно-заочная форма	ст. 176, ч. 1 ст. 177 ТК РФ	Спорно (зависит от «впервые»)	22 дня на ГИА — только если образование уровня не получено ранее
5		ст. 176 ТК РФ	Правомерна	Только договорные

№	Фактическая ситуация	Норма	Позиция работодателя	Практический вывод
	Среднее общее образование, заочная форма	(гарантий для заочной формы нет), ч. 1 ст. 177 ТК РФ		гарантии (ст. 8, 9, 41, 57 ТК РФ)
6	Любое «второе» обучение при направлении работодателем	ч. 1 ст. 177, ст. 187, 196, 197, 198–200 ТК РФ	Неправомерна	Сохраняется средний заработок и место работы; требуется письменное оформление
7	Программа без государственной аккредитации	ч. 1 ст. 174, ч. 3 ст. 176, заключит. часть ст. 174 ТК РФ	Правомерна	Только коллективный/трудовой договор
8	Обучение в двух организациях одновременно	ч. 3 ст. 177 ТК РФ	Правомерна (в части второй организации)	Гарантии — только по одному месту обучения, по выбору работника

Итоговый вывод. Утверждение «второе обучение не оплачивается» — упрощение. Оно верно только тогда, когда ранее уже получено образование **того же уровня** (СПО), обучение не является направлением работодателя, а программа аккредитована. Если первый диплом — о НПО/СПО с квалификацией рабочего (служащего), либо если СПО получается впервые, отказ незаконен и подлежит оспариванию со ссылками на ч. 1 ст. 174, ч. 1 ст. 177 ТК РФ (и ч. 4 ст. 68 ФЗ № 273-ФЗ). Если же речь о школьной программе, то при заочной форме гарантий нет вовсе (ст. 176 ТК РФ), а при очно-заочной — сохраняется дополнительное препятствие в виде ч. 1 ст. 177 ТК РФ. Во всех случаях работнице следует получить письменный отказ и лишь затем выбирать между спором и договорённостями, не допуская прогула.

14. Список использованных нормативных источников

1. Трудовой кодекс РФ: ст. 8, 9, 114–123, 121, 128, 136 (ч. 9), 137, 139, 164, 173, 174, 176, 177, 187, 196, 197, 198–200, 236, 249, 353–360, 381–397, 392; ст.

-
- 5.27 КоАП РФ (в части ответственности за нарушение трудового законодательства).
2. Трудовой кодекс РФ, ст. 177 «Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования» (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 № 90-ФЗ, от 02.07.2013 № 185-ФЗ, от 02.08.2019 № 292-ФЗ; текст в ред. Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ).
 3. Трудовой кодекс РФ, ст. 176 «Гарантии и компенсации работникам, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения» (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ).
 4. Трудовой кодекс РФ, ст. 174 «Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования» (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ).
 5. Трудовой кодекс РФ, ст. 173 «Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования...» (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ).
 6. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»: ст. 10 (ч. 4, 5), ст. 17, ст. 68 (ч. 4), ст. 108 (ч. 1).
 7. Федеральный закон от 02.07.2013 № 185-ФЗ (изменения в главу 26 ТК РФ, включая новую редакцию ст. 176 и 177 ТК РФ).
 8. Федеральный закон от 24.06.2025 № 153-ФЗ, ст. 59 (итоговая аттестация; в части форм ГИА).
 9. Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ (публикация действующих редакций ст. 174, 176, 177 ТК РФ).
 10. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».
 11. Приказ Минобрнауки России от 19.12.2013 № 1368 «Об утверждении формы справки-вызова, дающей право на предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования» (во исполнение ч. 4 ст. 177 ТК РФ).
 12. Налоговый кодекс РФ, ст. 219 (социальный налоговый вычет по расходам на обучение; в ред. Федерального закона от 28.04.2023 № 159-ФЗ).
 13. Гражданский кодекс РФ, ст. 1102 (неосновательное обогащение) — применительно к риску возврата излишне выплаченных сумм.
 14. Гражданский процессуальный кодекс РФ, ст. 67, 77 (допустимость и оценка доказательств, в том числе аудиозаписи).
-

Примечание о точности: приведённые статьи ТК РФ, ФЗ № 273-ФЗ, НК РФ и постановления Правительства РФ содержат действующие нормы в указанных редакциях. Формулировку ч. 4 ст. 174 ТК РФ (сокращение рабочей недели на 7 часов и размер оплаты 50 % среднего заработка не ниже МРОТ) и реквизиты приказа о форме справки-вызова рекомендуется сверить с актуальной редакцией на дату применения — по этим позициям возможны технические изменения, не затрагивающие существа разбора. Единообразного судебного акта, разрешающего коллизию по неоплачиваемому учебному отпуску при повторном образовании (раздел 8), в открытых источниках не выявлено; обе позиции изложены с указанием нормативной основы каждой, а не со ссылкой на конкретное дело.