

6. Про затвердження Інструкції про встановлення причинного зв'язку смерті з професійним захворюванням (отруєнням) або трудовим каліцтвом : Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 15.11.2005 р. № 606 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1455-05>.
7. Про реабілітацію інвалідів в Україні : Закон України від 06.10.2005 р. № 2961-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2961-15>.
8. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
9. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію : Закон України від 21.10.1993 р. № 3543-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3543-12>.

#### REFERENCES

1. Shymkiv, S.A. (2014), "The essence of social risks and their administration in the context of insurance against production accidents", *Ekonomika ta derzhava : mizhnarodnyi naukovopraktychnyi zhurnal*, no. 5, pp. 93-96.
2. Kuchma, O.L. (2013), "Social risk and social accident: about the questions of correspondence in notion", *Derzhava i pravo : Zbirnyk naukovykh prats. Yurydychni i politychni nauky*, Iss 59, pp. 265-269.
3. Sinchuk, S.M. "Theory of social risk with right of social insurance", available at : <http://www.pravoznavec.com.ua/period/article/821/%D1>.
4. Trunova, H.A. "Uninsurance social risk in the system of state social insurance", available at : <http://www.pravoznavec.com.ua/period/article/17296/%C3>.
5. "About approval of the temporary disability examination" : Order of Ministry of Health of Ukraine of 09.04.2008 p. № 189, available at : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0589-08>.
6. "About Approval of Regulations on the Establishment of a causal connection with the occupational disease (poisoning) death or industrial injury": the Ministry of Health of Ukraine 15.11.2005 № 606, available at : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1455-05>.
7. "About rehabilitation of invalids in Ukraine": Law of Ukraine from 06.10.2005 № 2961-IV, available at : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2961-15>.
8. "About local employment" : Law of Ukraine 05.07.2012 № 5067-VI, available at : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
9. "About mobilization preparation and mobilization" : Law of Ukraine from 21.10.1993 № 3543-XII, available at : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3543-12>.

УДК 349.2: 331.2 (477)

#### ПІЛЬГИ, ЯКІ НАДАЮТЬСЯ ОСОБАМ, ЩО ПОЄДНУЮТЬ НАВЧАННЯ ТА ПРАЦЮ

Пелех І.В., к.ю.н., викладач

*Запорізький національний університет, вул. Жуковського, 66, м. Запоріжжя, Україна  
iyazozul@gmail.com*

На основі аналізу національного та європейського законодавства здійснюється розгляд пільг і знижок, які надаються працівникам, що навчаються в навчальних закладах. У статті розглядаються ті види пільг, які закріплюються в Кодексі законів про працю України та які деталізуються в підзаконних нормативних актах. Також розглядаються питання стосовно оплати витрат на дорогу під час пересування особи від місця роботи

до місця навчання. Акцентується увага на можливості надання податкової знижки тій особі, яка сплачує за навчання відповідно до норм Податкового кодексу України.

*Ключові слова: пільги, знижка, трудова діяльність, працівник, відпустка, оплата.*

### **ЛЬГОТЫ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩИЕСЯ ЛЮДЯМ, КОТОРЫЕ СОВМЕЩАЮТ УЧЕБУ И РАБОТУ**

Пелех И.В.

*Запорожский национальный университет, ул. Жуковского, 66, г. Запорожье, Украина  
iyazozul@gmail.com*

На основе анализа национального и европейского законодательства осуществляется рассмотрение льгот и скидок, предоставляемых работникам, обучающимся в учебных заведениях. В статье рассматриваются виды льгот, которые закрепляются в Кодексе законов о труде Украины и которые детализируются в подзаконных нормативных актах. Также рассматриваются вопросы оплаты расходов на дорогу во время передвижения лица от места работы к месту учебы. Акцентируется внимание на возможности предоставления налоговой скидки лицу, которое платит за обучение в соответствии с нормами Налогового кодекса Украины.

*Ключевые слова: льготы, скидка, трудовая деятельность, работник, отпуск, оплата.*

### **BENEFITS ARE PROVIDED BY PERSONS COMBINE LEARNING AND WORK**

Pelekh I.V.

*Zaporizhzhya national university, str. Zhukovskogo, 66, Zaporizhzhya, Ukraine  
iyazozul@gmail.com*

Based on the analysis of national and European law the trial of benefits and discounts provided to employees enrolled in schools. The article examines the types of benefits that are fixed in the Labour Code of Ukraine and which are detailed in the normative acts.

Persons combine education and work, are entitled to provide them certain privileges. Holidays in connection with training, employers must provide and pay for workers regardless of whether the employee referral training company, employer interest in the profession, which gets the worker, and regardless of whether or not the training assignment collective agreement or not.

In the study leave for work at his main job is stored average wage. Interest payments on time additional leave due to studies carried out by dividing the total wages in the last 12 months preceding the study leave (or in less time actually worked, if leave is granted before the expiry of the time) for the appropriate number of days of the year (or, respectively, smaller exhaust period) except holidays and non-working days established by law. This result is multiplied by the number of calendar days study leave.

The attention paid to the possibility of providing tax relief to the person paying the tuition in accordance with the Tax Code of Ukraine. If a citizen of Ukraine, who officially works and receives wages pays taxes, pays for education in school (or his family), he can take advantage of tax relief, which is guaranteed by the state.

Also it's considered the issue of payment of travel expenses during the movement of a person from employment to education. Under the law, the company must annually pay employees who are enrolled in higher education institutions, evening and distance learning, 50% of the cost of travel to the location of the institution and back to attend the installation or test-examinations, and as for the preparation and defence of diploma project (work) or passing state exams. That is, once a year upon written or oral request of the employee and the presence of supporting documents the company pay him that amount.

*Key words: benefits, discount, employment, employee leave, payment.*

Основним пріоритетом правової, соціальної, демократичної України є ефективне забезпечення реалізації та захисту прав і свобод людини і громадянина, а також приведення їх у відповідність до європейських і світових стандартів. Серед масиву конституційних прав людини особливе місце належить трудовим правам, адже трудова діяльність є однією з найголовніших, бо саме праця визначає матеріальні умови життя громадянина та має прямий вплив на його положення в суспільстві. Також не менш важливим правом особи є право на освіту. Формування ефективної конструкції соціально-трудова відносин у сучасних умовах передбачає необхідність вироблення найбільш оптимальних механізмів здійснення, гарантування та захисту трудових і освітніх прав, проголошених Конституцією України [1]. Водночас існування на практиці непоодиноких випадків порушень останніх і виникнення на цьому підґрунті трудових спорів є свідченням неналежним чином налагодженої роботи правового механізму реалізації та захисту зазначених прав. Розвиток трудового законодавства за ринкових умов має бути спрямований на підвищення рівня ефективності засобів дотримання та захисту особливо тих прав у сфері праці, які закріплені в Конституції. Для забезпечення необхідного здійснення та гарантії конституційних трудових і освітніх прав в Україні створено розгалужену нормативно-правову базу та систему спеціальних державних органів.

Правове закріплення двох основних прав людини (права на працю та права на освіту) гарантоване не лише національним законодавством, а й світовим (Конвенцією Міжнародної організації праці № 140 «Про оплачувані учбові відпустки»). Нині досить часто студенти вищих навчальних закладів,

аспіранти, учні професійно-технічних навчальних закладів, які навчаються на стаціонарних відділеннях закладів освіти, одночасно розпочинають трудову діяльність, влаштовуючись працювати на підприємства, в установи та організації.

Питанню освіти в Україні присвячено норми наступних правових актів: Конституції України (закріплюється гарантія права особи на отримання освіти), Закон України «Про освіту», Закон України «Про загальну середню освіту», Закон України «Про професійно-технічну освіту», Закон України «Про вищу освіту». Що стосується прав особи на працю, то варто також зазначити норми Основного закону України, Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), Закону України «Про відпустки», Закону України «Про оплату праці» та ін.

Відповідно до положень вказаних актів особи, що поєднують навчання та працю, мають право на надання їм певних пільг. Відпустки у зв'язку з навчанням роботодавці зобов'язані надавати й оплачувати працівникам незалежно від факту направлення працівника на навчання підприємством, зацікавленості роботодавця в спеціальності, яку здобуває працівник, та незалежно від того, передбачене направлення на навчання колективним договором чи ні.

На час навчальної відпустки за працівником на його основному місці роботи зберігається середня заробітна плата. А відповідно до п. 7 Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100, нарахування виплат за час додаткових відпусток у зв'язку з навчанням провадиться шляхом ділення загальної суми заробітної плати за останні 12 місяців, що передують навчальній відпустці (або за менший фактично відпрацьований період, якщо відпустка надається до спливу цього часу) на відповідну кількість календарних днів року (чи, відповідно, меншого відпрацьованого періоду) [2, с. 290] за винятком святкових і неробочих днів, встановлених законодавством. Отриманий результат помножується на кількість календарних днів навчальної відпустки.

Якщо громадянин України, який офіційно працює, отримує заробітну плату та сплачує податки, оплачує навчання в навчальному закладі (своє чи сім'ї), то він може скористатися податковою знижкою, яка гарантується державою. Згідно з п.14.1.170 ст.14 Податкового кодексу України податкова знижка для фізичних осіб, які не є суб'єктами господарювання, – це документально підтверджена сума (вартість) витрат платника податку – резидента у зв'язку з придбанням товарів (робіт, послуг) у резидентів – фізичних або юридичних осіб протягом звітного року, на яку дозволяється зменшення його загального річного оподаткованого доходу, одержаного за наслідками такого звітного року у вигляді заробітної плати, у випадках, визначених Податковим кодексом України. А п. 166.3.3 того ж Кодексу визначає, що сума коштів, витрачена на отримання середньої професійної або вищої освіти платником податків та/або членом його сім'ї першого ступеня споріднення, який не одержує заробітної плати, підпадає під податкову знижку [3].

Статтею 202 КЗпП України встановлено, що працівникам підприємств і організацій, які навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва, власник або уповноважений ним орган повинен створювати необхідні умови для поєднання роботи з навчанням [4]. Таке право закріплене Конвенцією Міжнародної організації праці № 140 про оплачувані навчальні відпустки. Відповідно до цієї Конвенції термін «оплачувана навчальна відпустка» означає відпустку, яка надається працівникові з метою навчання на певний період у робочий час з виплатою відповідної грошової допомоги [5, с. 100]. Оплачувана навчальна відпустка надається незалежно від щорічних та інших додаткових відпусток. Вона не може переноситися на інший період, продовжуватися у святкові та неробочі дні; за невикористані дні цієї відпустки компенсація не виплачується. Проте чинним законодавством України не передбачено надання навчальних відпусток працівникам, які навчаються дистанційно або в екстернаті [6, с. 96].

Статтею 216 КЗпП України встановлено, що для працівників, які навчаються у ВНЗ за вечірньою та заочною формами навчання, де навчальний процес має свої особливості, чинним законодавством України може надаватися інша тривалість навчальних відпусток. Кабінет Міністрів України прийняв постанову від 28 червня 1997 року № 634, якою затверджено Порядок, тривалість і умови надання відпусток працівникам, які навчаються у вищих навчальних закладах за вечірньою та заочною формами навчання, де навчальний процес має свої особливості [7].

Відповідно до ст.219 КЗпП, підприємство зобов'язане один раз на рік оплачувати працівникам, які навчаються у вищих навчальних закладах за вечірньою та заочною формою навчання, 50% вартості проїзду до місця розташування навчального закладу та назад для участі у настановній або заліково-

екзаменаційній сесії, а також для підготовки та захисту дипломного проекту (роботи) або складання державних іспитів [7].

Хоча закон прямо про це не говорить, але йдеться про оплату вартості проїзду, якщо навчальний заклад розташований в іншому населеному пункті, ніж місце роботи (проживання) працівника, адже питання оплати проїзду по одному населеному пункту на практиці не виникає. Тобто один раз на рік за письмовою або усною заявою працівника та за наявності підтвердних документів підприємство виплачує йому зазначену суму. Наприклад, якщо цього року в працівника передбачено виконання диплома чи складання державних іспитів, 50% вартості проїзду під час державних іспитів оплачується окремо. Умову щодо оплати проїзду, на нашу думку, доцільно зазначати в наказі про надання відповідної навчальної відпустки або в окремому рішенні керівника (заява з дозволом керівника чи окреме письмове розпорядження). Згідно з п.3.24 Інструкції зі статистики заробітної плати від 31 січня 2004 року № 5 оплата проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад не належить до фонду оплати праці [8].

Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва» від 28 червня 1997 року № 695 для працівників, які скеровуються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки та навчання інших професій з відривом від виробництва, встановлено низку додаткових гарантій. Зокрема, для них передбачено оплату вартості проїзду (тобто не лише раз на рік і не 50%), виплату добових за кожен день перебування у дорозі та протягом першого місяця навчання у розмірі, встановленому законодавством для службових відряджень, відшкодування витрат, пов'язаних з орендою житлового приміщення (у разі відсутності гуртожитку). Звичайно, для цих осіб передбачено і збереження середньої заробітної плати за основним місцем роботи на час навчання [9].

Зазначені гарантії стосуються насамперед працівників, що направляються підприємствами в іншу місцевість для підвищення кваліфікації, зокрема у випадках, якщо таке підвищення кваліфікації є обов'язковим згідно з чинним законодавством (наприклад, лікарі, провізори, вчителі, аудиторі). Цим особам оплачуються вартість проїзду, добові, вартість проживання (за відсутності гуртожитку) тощо. Оформлювати такі витрати доцільно у повній відповідності до порядку оформлення відряджень.

Проте, на нашу думку, зазначені гарантії можуть стосуватися і студентів, що навчаються без відриву від виробництва у ВНЗ, але не в кожному випадку, а тоді, коли саме підприємство направило такого працівника на навчання (зокрема й у випадках, коли підготовка спеціаліста з вищою освітою чи аспіранта здійснюється за кошти підприємства на підставі договору з навчальним закладом). Тоді, на нашу думку, підприємство не лише має право, а й зобов'язане забезпечити виплату працівникові відповідних сум, з урахуванням установлених державою гарантій. На нашу думку, підприємство має право на визнання витрат щодо фінансування цих гарантій у податковому обліку в загальному порядку як витрат на навчання та/або професійну підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації, якщо дотримані критерії, передбачені п.140.1.3 Постанови. Оскільки ж зазначеною Постановою КМУ № 695 передбачено оплату добових та проживання у готелі (в разі відсутності гуртожитку) в порядку, встановленому для службових відряджень, на нашу думку, підприємство може прийняти рішення щодо обліку відповідних витрат не як витрат на навчання, а як витрат на відрядження в установленому порядку [9].

Звернемо, однак, увагу на те, що в цьому разі йдеться саме про збереження середнього заробітку, тоді як при оплаті відряджень на сьогодні працівникам виплачується не середній заробіток, а зарплата за дні відрядження [10].

Також на практиці нерідко трапляються випадки, коли тривалість настановних та заліково-екзаменаційних сесій перевищує максимальну тривалість навчальних відпусток, передбачених законодавством. Це може пояснюватися різними обставинами. По-перше, навчальні заклади частіше впроваджують скорочені, інтегровані, комплексні та інші навчальні програми, що передбачають здобуття вищої освіти у коротший строк, здобуття одночасно кількох спеціальностей чи інші особливості. Другою причиною може бути навчання працівника у кількох навчальних закладах одночасно.

У таких випадках законодавством не передбачено обов'язкового надання відпусток без збереження заробітної плати (крім випадків, зазначених вище). У цьому разі працівникові надається щорічна



відпустки (для осіб, що навчаються, їх надання має певні особливості) або відпустки без збереження заробітної плати за згодою сторін.

Але, на жаль, на практиці досить часто виникають певні проблеми щодо застосування норм законодавства: роботодавці не бажають надавати тривалу відпустку працівникам, що навчаються, не знаходять кошти на оплату проїзду. Тому працівникам необхідно чітко знати свої права та вимагати неухильного їх виконання.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України від 28.06.1996 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.
2. Болотіна Н.Б. Трудове право України : підруч. – [5-ге вид., перероб. і доп.] / Н.Б. Болотіна. – К. : Знання, 2008. – 860 с.
3. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
5. Олуйко В.М. Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення : збірник наук. праць / В.М. Олуйко, Р.І. Кондратьєв, Н.М. Хуторян. – Хмельницький : Вид-во Хмельницького університету управління та права, 2007. – 209 с.
6. Трудове право України у запитаннях та відповідях : навчально-методичний посібник / за ред. В.В. Жернакова. – Х. : «Одіссей», 2010. – 280 с.
7. 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 : Постанова Кабінету Міністрів України від 28 червня 1997 року № 634 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/634-97-%D0%BF/conv>.
8. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати : Наказ Державного комітету статистики України від 13.01.2004 року № 5 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04>.
9. Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва : Постанова Кабінету Міністрів України від 28.06.1997 року № 695 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/695-97-%D0%BF>.
10. Домбругова А. «Навчальна відпустка» : кого відпустити та як оплатити? [Електронний ресурс] / А. Домбругова // Консультант кадровика. – 2012. – № 15 (27). – Режим доступу : <http://kadrhelp.com.ua/navchalna-vidpustka-kogo-vidpustiti-ta-yak-oplatiti>.

#### REFERENCES

1. “Constitution of Ukraine of 28.06.1996”, available at : <http://www.rada.gov.ua>.
2. Bolotina, N.B. (2008), *Trudove pravo Ukraini : pidruch.* [Labour Law of Ukraine], Znannja, Kyiv, Ukraine.
3. “Taxation Code of Ukraine from 02.12.2010 p. № 2755-VI”, available at : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.
4. “Code of Orders about labour of Ukraine from 10.12.1971 p. № 322-VIII”, available at <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
5. Oluyko, V.M., Kondratev, R.I. and Khutorian, N.M. (2007), *Aktualni problemy trudovoho prava ta prava socialnoho zabezpechennja : zbirnyk nauk. prac* [Current problems of labor law and social security law: a collection of science. papers], Vyd-vo Khmelnytsky university of management and law, Khmelnytsky, Ukraine.

6. Zhernakov, V.V. (editor) (2010), *Trudove pravo Ukrainy u zapytannyakh ta vidpovidyakh : navchalno-metodychnyi posibnyk* [Labour Law of Ukraine in the questions and answers: study guide], Odissey, Kharkiv, Ukraine.
7. “About approving in Order of duration and conditions in granting annual vacations to the workers who study in higher educational institutions with part time and extramural forms of education where educational process has its own features: The resolution of the Cabinet of Ukraine of June 28, 1997 No. 634, available at : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/634-97-%D0%BF/conv>
8. Order of State Statistic Committee of Ukraine № 5”, “About Instruction approving about salary statistic: from 13.01.2004 available at : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04>.
9. Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine № 695 “About guaranties and compensations for workers who are directed for further training, preparation, retrainings, training in other professions with a separation from production”: from 28.06.1997, available at : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/695-97-%D0%BF>.
10. Dombrugova, A. (2012), “Educational leave: whom to release and how to pay”: *Konsultant kadrovika*, no. 15 (27), available at : <http://kadrhelp.com.ua/navchalna-vidpustka-kogo-vidpustiti-ta-yak-oplatiti>.