

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Письмо от 6 апреля 2026 г. N 14-6/ООГ-1380**

**Вопрос:**

*Возникли некоторые вопросы, связанные с отзывом работника из учебного отпуска.*

*Какие виды отпусков предоставляются работникам, совмещающим работу с получением высшего образования, и на какой срок?*

*Какой документ подтверждает право работника на предоставление учебного отпуска?*

*Предусмотрена ли трудовым законодательством возможность отзыва работника из дополнительного отпуска, предоставляемого для прохождения промежуточной и итоговой аттестаций?*

**Ответ:**

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел обращение от 16 марта 2026 г. по вопросу отзыва работника из отпуска и сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Обращаем внимание, что письма департаментов Минтруда России содержат мнение специалистов по вопросам применения тех или иных положений нормативных правовых актов, регламентирующих правоотношения в установленных сферах. Данные письма не являются официальным разъяснением таких актов.

Условия и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, работающим по трудовому договору в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - Кодекс), регулируются [главой 19 Кодекса](#).

В силу [части 2 статьи 125 Кодекса](#) отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

[Частью 3 статьи 125 Кодекса](#) установлен запрет на отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, установлены главой 26 Кодекса.

Так, в соответствии [со статьей 173 Кодекса](#) работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка:

для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

Отпуска в связи с получением образования предоставляются на основании справки-вызова образовательного учреждения, утвержденной [приказом Минобрнауки России от 19 декабря 2013 г. N 1368](#). При этом в справке должны быть указаны продолжительность сессии, сроки ее начала и окончания, для того чтобы определить продолжительность учебного отпуска.

Отпуска, связанные с обучением в образовательных учреждениях без отрыва от работы, имеют строго целевое назначение и должны быть использованы только в установленные сроки.

Исходя из изложенного отпуска, предоставляемые в связи с получением образования, относятся к гарантиям, которые работодатель обязан предоставить работнику.

Возможность отзыва работника из учебного отпуска Кодексом не предусмотрена.

За нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотрена административная ответственность на основании статьи [5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях](#).

В случае если Вы считаете, что работодатель нарушает Ваши трудовые права, Вы можете обратиться в государственную инспекцию труда, в прокуратуру или в суд.

**Заместитель директора Департамента  
оплаты труда, трудовых отношений и  
социального партнерства  
Т.В. МАЛЕНКО**

**06.04.2026**