



Информационный листок «Скорая правовая помощь». Выпуск №1 (2016г.)

За чей счет должна производиться оплата курсов повышения квалификации работников? Есть ли необходимость в заключении договора между работником и работодателем на обучение? Является ли отсутствие курсов основанием для отказа в прохождении аттестации педагогических работников?

Статья 196 Трудового кодекса РФ предусматривает два варианта обучения работников: подготовка и дополнительное профессиональное образование. Нас интересует последнее, т.к. именно **ПРАВО** (не обязанность) педработников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года закреплено в ст.47 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ "Об образовании в РФ". Такое образование осуществляется в двух формах: [повышение квалификации и переподготовка](#).

Создание условий и организация дополнительного профессионального образования работников отнесены к компетенции образовательной организации (п.5 ч.3 ст.28 Закона), фактически - обязанность работодателя.

Согласно совместному письму Минобрнауки России №08-415, Профсоюза работников народного образования и науки РФ №124 от 23.03.2015 "О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование", к созданию условий для дополнительного профессионального образования работников относится урегулирование не только организационных, но и финансовых вопросов, непосредственно связанных с учебой работников, в том числе направление работника на обучение за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта РФ, либо оплата обучения работника, зачисляемого на обучение, за счет средств организации.

В данном письме и в последующем письме Минобрнауки России от 25.08.2015 №АК-2453/06 "Об особенностях законодательного и нормативного правового обеспечения в сфере дополнительного профессионального образования" указано, что организация и оплата обучения по дополнительным профессиональным программам работников происходит за счет средств работодателя. Более того, в них отмечено, что [работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств](#).

Что касается договора, то действительно, право работников на обучение реализуется путем заключения договора между работником и работодателем (ч.2 ст.197 Трудового кодекса РФ). В договоре, который может быть как трудовым, так и гражданско-правовым, могут содержаться:

- обязанности работодателей по предоставлению гарантий и компенсаций работникам, направляемым на обучение;
- обязанности работников по освоению программы обучения при условии направления их работодателями для прохождения обучения с обеспечением гарантий и компенсаций.

Если работник направляется работодателем для получения дополнительного профессионального образования, но работодатель не обеспечивает предоставление ему предусмотренных законодательством и договором гарантий и компенсаций, то работник вправе отказаться от получения такого образования.

Также стоит отметить тот факт, что при аттестации педагогических работников неполучение ими дополнительного профессионального образования не может служить основанием, как для отказа в установлении педагогическим работникам квалификационной категории, так и признания их не соответствующими занимаемой должности (письмо Минобрнауки России №08-415 и Профсоюза работников народного образования и науки РФ №124 от 23.03.2015; Письмо Минобрнауки России №08-1933 и Профсоюза работников народного образования и науки РФ №505 от 03.12.2014, п.47).

[Ваши вопросы продолжат данную серию информационных материалов для членов Профсоюза](#)