

**Волгоградская областная организация Профсоюза
работников народного образования и науки РФ**

О реализации права педагогического работника на дополнительное профессиональное образование (далее ДПО).

В соответствии с ч. 11 ст. 13 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон № 273-ФЗ) 1 сентября 2013 года вступил в силу порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденным приказом Минобрнауки РФ от 01.07.2013 г. № 499.

В соответствии с под. 2 п.5 ст. 47 Закона № 273-ФЗ педагогические работники имеют право на ДПО по профилю педагогической деятельности **не реже чем один раз в три года**. Поскольку такое право является условием выполнения ими педагогической деятельности и установлено непосредственно федеральным законом, в силу ч.4 ст. 196 Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (далее ТК РФ) **работодатель обязан проводить ДПО педагогических работников**.

В соответствии с п.5 ч.3 ст. 28 Закона № 273-ФЗ к компетенции образовательной организации относятся **создание условий и организация ДПО работников**. К созданию условий для ДПО работников относится урегулирование не только организационных, но и финансовых вопросов, непосредственно связанных с ДПО работников, в том числе: предоставление гарантий и компенсаций, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными правовыми актами, трудовым договором; направление работника на обучение за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ либо оплата обучения работника, зачисляемого на обучение за счет средств организации, предусмотренных на эти цели.

Работодателю на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст. 196 ТК РФ), предоставлено право определять необходимость ДПО работников для собственных нужд. Формы подготовки и ДПО работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Право работников на ДПО реализуется путем заключения договора между работником и работодателем (ч. 2 ст. 197 ТК РФ).

Согласно ст. 187 ТК РФ при направлении работодателем работника на профессиональное обучение или ДПО с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или ДПО с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Возмещение расходов, связанных со служебными командировками, регулируется ст. 168 ТК РФ, в соответствии с которой в случае направления работника в служебную командировку работодатель обязан возмещать ему: расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

В случае если право работника на подготовку и ДПО, закрепленное в договоре, заключенном между работником и работодателем не реализуется из-за отказа со стороны работодателя выполнить свои обязательства, работник имеет право обратиться в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссия по трудовым спорам, суд) либо в федеральную инспекцию труда за восстановлением нарушенного права на ДПО.

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

Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять ДПО за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в соответствующие договоры.

В соответствии с п.7. ч.1 ст. 48 закона № 273-ФЗ **педагогические работники обязаны систематически повышать свой профессиональный уровень**. Следовательно, при выполнении работодателем условий договора, связанного с ДПО, включая предоставление гарантий, работник не вправе без уважительных причин отказаться от получения ДПО, в том числе в случаях, когда ДПО осуществляется с применением формы организации образовательной деятельности, основанной на модульном принципе, в течение учебного года без отрыва от основной работы.

Отказ педагогического работника от прохождения ДПО в таких случаях будет являться дисциплинарным проступком, то есть неисполнением работником по его вине возложенных на него в соответствии с трудовым договором трудовых обязанностей. За совершение указанного проступка работодатель имеет право применить соответствующее дисциплинарное взыскание, предусмотренное статьей 192 ТК РФ.

В связи с вышеизложенным, обком профсоюза рекомендует включать условие о праве на ДПО в трудовой договор, заключаемый с работником образовательной организации.

При заключении коллективного договора в образовательной организации включать в обязательном порядке следующие пункты:

1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.
2. . Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).
3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.