

*Петров Павел Валентинович,  
заведующий кафедрой развития  
среднего профессионального образования  
ГБУ ДПО РМ «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства  
педагогических работников – «Педагог 13.ру»  
(Республика Мордовия)*

## **АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ВО ВРЕМЯ ПРОХОЖДЕНИЯ КУРСОВ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

Актуальность темы продиктована тем, что вопрос организации рабочего времени и времени отдыха педагогических работников во время прохождения курсов повышения квалификации является одним из ключевых в трудовом праве и имеет в нормативном регулировании некоторые пробелы. Это может приводить к злоупотреблениям как со стороны работника, так и со стороны работодателей. Исследование вопросов, связанных с режимом рабочего времени и времени отдыха педагогических работников во время прохождения курсов повышения квалификации, позволяет выявить имеющиеся проблемы в нормативно-правовом регулировании, выявить направления дальнейшего правового регулирования данного вопроса и предложить практические рекомендации для преодоления спорных моментов.

К программам дополнительного профессионального образования (далее – ДПО) педагогических работников относятся программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

Согласно ст. 196 ТК РФ необходимость дополнительного профессионального образования работников определяет работодатель. Однако при этом в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан организовывать ДПО если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Пункт 7 части 1 статьи 48 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» обязывает педагогов систематически повышать свой профессиональный уровень. При выполнении работодателем условий договора, связанного с ДПО, педагогический работник не вправе без уважительных причин отказаться от получения ДПО. Отказ педагога от прохождения курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки допускается лишь при наличии уважительной причины. В ином случае отказ от прохождения ДПО будет являться дисциплинарным проступком, то есть неисполнением работником по его вине возложенных на него в соответствии с трудовым договором трудовых обязанностей и педагог может быть привлечен работодателем к дисциплинарной ответственности.

Право педагогического работника на ДПО реализуется путем заключения договора между педагогическим работником и работодателем (ч. 2 ст. 197 ТК РФ), который должен содержать обязательства сторон, в том числе обязательство работника повышать свою квалификацию по направлению работодателя, и обязательства работодателя при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы обеспечивать соблюдение гарантий и компенсаций, предусмотренных ст. 187 ТК РФ: сохранение места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы, а при направлении для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность – оплаты командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. Следовательно, руководитель не вправе обязывать педагога осуществлять повышение квалификации за счет его собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в соответствующие договоры. При этом педагогическому работнику нужно также помнить о том, что необходимость ДПО определяет сам работодатель, а значит, в случаях, когда педагогический работник самостоятельно заключил подобный договор на оказание платных образовательных услуг в сфере ДПО с иной организацией, а затем обратился к своему работодателю за компенсацией расходов по оплате обучения, у работодателя отсутствует обязанность платить работнику.

Согласно требованиям ФЗ «Об образовании в РФ» и ФГОС, повышение квалификации для педагогов должно производиться не реже одного раза в три года. Но руководитель может направлять педагога на курсы и чаще, так как положение нормы закона устанавливает лишь минимальную периодичность для повышения квалификации педагогическими работникам. Как правило, в организациях, где педагогические работники направляются на курсы чаще, есть специально разработанные перспективные планы, где установлена периодичность прохождения курсов повышения квалификации. Поэтому для того, чтобы узнать периодичность у своего работодателя, рекомендуем подать заявление о предоставлении данного документа для ознакомления.

В случае, если право сотрудника образовательной организации на ДПО, которое закреплено в договоре между ним и работодателем, не реализуется из-за отказа работодателя выполнить свои обязательства, сотрудник имеет право обратиться в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссия по трудовым спорам, суд) либо в государственную инспекцию труда за восстановлением нарушенного права на ДПО.

На практике зачастую встречаются случаи, когда педагогический работник направляется работодателем на курсы повышения квалификации с применением электронных форм обучения дистанционных образовательных технологий. Такой вид ДПО является разновидностью обучения без отрыва от работы, однако в большинстве случаев сотрудники образовательных организаций по решению

работодателя обязаны проходить данные курсы в вечернее время или в выходные дни, что нарушает конституционное право граждан на отдых.

Так как регулярное повышение квалификации является частью основных должностных обязанностей педагогического работника, работодатель не имеет права принуждать работника повышать квалификацию в свободное от работы время без согласия самого работника. Прохождение курсов ДПО по повышению квалификации работником должно происходить в рабочее время либо с соблюдением еженедельной продолжительности рабочего времени, которая является сокращенной для педагогических работников и составляет не более 36 часов в неделю (ч. 1 ст. 333 ТК РФ). При этом, в случае согласия педагогического работника на прохождение курсов повышения квалификации в нерабочее время, обязательно наличие отдельного соглашения с работодателем, включающего в себя условия об оплате периодов повышения квалификации (оплата сверхурочной работы и работы в выходные дни, осуществляемая в повышенном размере) или предоставлении работнику дополнительных выходных дней. Гарантии при направлении на обучение работников в нерабочее время также могут быть установлены в коллективном договоре, локальных нормативных актах организации.