

**УЧЕБНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР
МОСКОВСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ**

**«Подготовка и дополнительное профессиональное
образование работников»**

*Учебное пособие для представителей
сторон социального партнерства,
профсоюзных кадров и актива*

Москва 2015 год

ББК67.405

У91 Ц18

Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников/ Под общ. редакцией начальника Управления юридической службы Московской Федерации профсоюзов Вальковского А.Ф., сост. Царёва Ю.С.-М.: УИЦ МФП, 2015.- 41с.

Методический материал подготовлен Учебно-исследовательским центром Московской Федерации профсоюзов.

Методическое пособие для представителей сторон социального партнерства, профсоюзных кадров и актива

Автор учебного пособия – Царёва Юлия Сергеевна, ведущий специалист-юрист юридического сектора отдела образования Учебно-исследовательского центра Московской Федерации профсоюзов.

Рецензент:

Вальковой Анатолий Фризанович, начальник управления юридической службы Московской Федерации профсоюзов.

Ответственный за выпуск:

Богдашин Владимир Иванович, генеральный директор Учебно-исследовательского центра Московской Федерации профсоюзов.

© Учебно-исследовательский центр
Московской Федерации профсоюзов, 2015

В настоящее время большое значение придается повышению качества услуг в организациях. Для выполнения данной задачи организации и учреждения должны обладать высококвалифицированными кадрами. Известная роль в этом отводится повышению квалификации имеющихся в их составе специалистов, т.е. получению обучающимися дополнительного образования в целях повышения их профессионального уровня. В случаях, предусмотренных законодательством, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Должности и специальности, по которым работники должны периодически проходить повышение квалификации, указаны в различных законах. Ввиду того, что дополнительное профессиональное образование включается в общую систему образования¹, оно играет важную роль в обеспечении возможности реализации права на образование в течение всей жизни (непрерывное образование).

¹ см: Федеральный закон от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последними изменениями и дополнениями от 21 июля 2014г).-ст.10 ч.6, ст.76 ФЗ «Об образовании» дополнительное профессиональное образование наряду с дополнительным образованием детей и взрослых представляет собой самостоятельный подвид дополнительного образования.

Данное учебное пособие предназначено для информированности и изучения вопросов, связанных с подготовкой и дополнительным профессиональным образованием работников при прохождении программ повышения квалификации для представителей сторон социального партнерства, профсоюзных кадров и актива Московской Федерации профсоюзов.

Глава 1. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.

Общие положения

В Трудовом кодексе РФ существует отдельный раздел, посвященный регулированию вопросов подготовки и дополнительного профессионального образования работников (раздел IX). В данном разделе перечислены права и обязанности работодателя (ст. 196 ТК РФ), а также права работников (ст.197 ТК РФ) по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников.

Согласно данному разделу работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем. Более того Конституцией РФ а именно ст.37 говорит о праве граждан РФ выбирать любой род деятельности, любую профессию, право на профессиональную подготовку и повышение своей квалификации.

п.1.1. Понятие квалификации работника, профессионального стандарта.

Согласно ст.195.1 Трудового кодекса РФ Квалификация работника это - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Профессиональный стандарт- характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Порядок разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, а также установления наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащихся в профессиональных стандартах, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Уровни квалификации утверждены приказом Минтруда РФ от 12 апреля

2013 г. N 148н "Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов"².
программ профессиональной переподготовки.

В соответствии с данным законом программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

Также данным законом установлено, что по соответствующим образовательным программам различных уровней и (или) направленности или по соответствующему виду образования органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, должен утверждаться порядок организации и осуществления образовательной деятельности. Во исполнение положений указанного пункта Министерством образования и науки РФ утвержден Порядок организации и осуществления

² см: Приказ Минтруда РФ от 12.04.2013г. N148н В соответствии с данным приказом начиная с 5 уровня квалификации для достижения соответствующего уровня квалификации требуется прохождение дополнительных профессиональных программ; программ профессиональной переподготовки.

образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам³.

п.1.2. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников.

В соответствии с Конституцией РФ каждый имеет право на образование (ч.1 ст. 43). Гарантируется общедоступность и бесплатность дошкольного, основного общего и среднего профессионального образования в государственных или муниципальных образовательных учреждениях и на предприятиях (ч. 2 ст. 43).

Каждый вправе на конкурсной основе бесплатно получить высшее образование в государственном или муниципальном образовательном учреждении и на предприятии (ч. 3 ст. 43). В последние годы помимо государственных созданы и действуют негосударственные образовательные учреждения. В образовательных учреждениях параллельно существуют

³ Приказ Министерства образования и науки от 01.07.2013г. N 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»(с последними изменениями и дополнениями от 15.11.2013г.)

система бесплатного образования на конкурсной основе и платное обучение.

Российская Федерация устанавливает федеральные государственные образовательные стандарты, поддерживает различные формы образования и самообразования (ч. 5 ст. 43 Конституции РФ).

В соответствии со ст. 196 ТК РФ необходимость подготовки и работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

На работодателя возлагается обязанность по созданию соответствующих условий и предоставлению необходимых гарантий работникам, проходящим профессиональную подготовку.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения

представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Существует определенный нормативный акт рекомендательного характера:

«Типовое положение о непрерывном профессиональном и экономическом обучении кадров народного хозяйства, утвержденное постановлением Госкомтруда СССР,

Гособразования СССР и Секретариата ВЦСПС от 15 июня 1988 г. N 369/92-14-147/20/18-22».

Типовым положением предусмотрена организация таких видов профессионального обучения, как:

- подготовка новых работников;
- переподготовка (переобучение) рабочих;
- обучение рабочих вторым (смежным) профессиям;
- повышение квалификации.

Работодатель с учетом мнения представительного органа работников определяет конкретные формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также перечень профессий и специальностей, по которым осуществляется профессиональное обучение на производстве. При этом следует иметь в виду, что обучение женщин и несовершеннолетних проводится только по профессиям и для тех производств и работ, на которых разрешается применение их труда (ст. 253, 265 ТК РФ).

В случаях, прямо предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами работодатель обязан повышать квалификацию работников, если высокий профессионализм является неременным требованием к осуществлению трудовой деятельности по должностям,

которые они занимают, либо функциям, которые на них возложены. Работодатель также обязан создавать работникам условия, необходимые для совмещения труда с обучением. В связи с этим ст. 94 ТК РФ говорит о продолжительности ежедневной работы (смены) для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, не может превышать:

- двух с половиной часов - для лиц в возрасте от 14 до 16 лет;
- четырех часов - для лиц в возрасте от 16 до 18 лет.

Работодатель обязан предоставлять гарантии, предусмотренные гл. 26 ТК РФ, всем работникам, которые совмещают трудовую деятельность с обучением в образовательных учреждениях (ст. 173-177 ТК РФ).

Глава 2. Дополнительное профессиональное образование

Общие положения.

Дополнительное профессиональное образование -одно из перспективных направлений педагогической деятельности, позволяющих реализовать на практике принцип «непрерывного образования», заложенный в основу всех федеральных целевых программ развития российского образования. Постоянно меняющиеся рыночные условия, прогрессивное развитие техники и технологий, быстрое устаревание знаний требуют от работников непрерывной профессиональной адаптации к изменяющейся действительности.

Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки.

К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются:

- лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование;
- лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

Обучение по дополнительным профессиональным программам осуществляется как одновременно и непрерывно, так и поэтапно (дискретно), в том числе посредством освоения отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), прохождения практики, применения сетевых форм, в порядке, установленном образовательной программой и (или) договором об образовании.

Дополнительная профессиональная образовательная программа может реализовываться полностью или частично в форме стажировки. Освоение дополнительных профессиональных образовательных программ завершается итоговой аттестацией обучающихся. Форму аттестации образовательная организация определяет самостоятельно. Лицам, успешно освоившим программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдаются удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке⁴. Лицам, успешно освоившим соответствующую дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдаются

⁴ Приказ Министерства образования и науки РФ от 01 июля 2013 г. N 499

удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке.

При освоении дополнительной профессиональной программы параллельно с получением среднего профессионального образования и (или) высшего образования удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке выдаются одновременно с получением соответствующего документа об образовании и о квалификации.

п.1.1. Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

Согласно ст.197 и ст. 21 ТК РФ в числе основных трудовых прав работника предусматривает право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

Первоначальное профессиональное и экономическое обучение лиц, принятых в организацию и ранее не имевших профессии, получившее название подготовка новых работников, осуществляется на основе ученического договора,

заключаемого между работодателем и работником (ст.198 ТК РФ).

Подготовка работников проводится в форме индивидуального, бригадного, курсового обучения (ст.202 ТК РФ).

Для высвобождаемых работников, которые не могут быть использованы по имеющимся у них профессиям, а также для безработных, изъявивших желание сменить профессию с учетом потребности производства, организуется переподготовка (переобучение) с целью освоения новых профессий.

Переподготовка работников и безработных граждан проводится на учебных базах организаций (учебно-курсовых комбинатах, в учебных пунктах, школах, постоянно действующих курсах и т.п.), в учебных центрах, функционирующих в составе государственной службы занятости. Кроме того, переподготовку работников осуществляют начальные, средние и высшие образовательные учреждения профессионального образования.

Работники проходят переподготовку (переобучение) с отрывом и без отрыва от работы и в тех же формах, которые используются при их подготовке (ст.202 ТК РФ).

Лица, потерявшие работу, проходят профессиональную подготовку и переподготовку в негосударственных организациях (учебных заведениях), деятельность которых допускается по лицензиям, выдаваемым органами исполнительной власти при наличии заключения государственной службы занятости.

п.1.2. Виды и формы дополнительного профессионального образования

Министерством образования и науки РФ утвержден Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам⁵.

Федеральный закон об образовании⁶ выделяет две основные формы ДПО: курсы повышения квалификации и программы профессиональной переподготовки.

⁵ Приказ Министерства образования и науки от 01.07.2013г. N 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»(с последними изменениями и дополнениями от 15.11.2013г.)

⁶ ФЗ от 29 декабря 2012г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями от 31.12.2014г.)

Программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации. Согласно некоторым исследованиям, профессии устаревают через каждые 8 лет, а в некоторых областях производства-через каждые 5 лет. Более того, ежегодно обесценивается 25-30% знаний специалистов (таблица №1).

Таблица №1



⁷ ДПО-Дополнительное профессиональное образование

В подобных условиях современный специалист просто вынужден постоянно совершенствовать свой профессиональный уровень для того, чтобы соответствовать растущим требованиям рынка, должен регулярно и систематически обновлять и пополнять профессиональные знания, умения, навыки. Программы Дополнительного профессионального образования являются основным и ключевым источником необходимых и недостающих профессиональных знаний и навыков.

Данные программы могут быть реализованы в виде долгосрочных или краткосрочных мероприятий различного формата. В качестве наиболее востребованных видов по статистике популярности выделяются следующие форматы образовательных мероприятий (таблица 2):

- 1) учебные курсы,
- 2) стажировки,
- 3) тренинги,
- 4) семинары

Таблица №2

Форма ДПО	Профессиональная переподготовка 	Повышение квалификации 
Продолжительность	Долгосрочные (от 6 месяцев и больше) 	Краткосрочные (72 часа, несколько дней) 
Формат образовательного мероприятия	Учебные курсы, стажировки	Тренинги, семинары

Несмотря на то, что чаще всего программы профессиональной переподготовки действительно носят долгосрочный характер, тем не менее в некоторых случаях они могут быть реализованы в виде краткосрочных семинаров или тренингов. Спрос на различные формы и виды дополнительного образования, зависит от профиля работников, направляемых на ДПО. Таким образом, содержание программ обучения, выбор места

прохождения дополнительного образования, продолжительности обучения и методического обеспечения учебного процесса зависит от уровня занимаемой должности. В самом общем виде эти различия можно представить следующим образом:

1. **Рабочие программы** -носят практические навыки и знания; в качестве места прохождения обучения выбираются рабочие места на предприятии; сама программа обучения максимально сокращена по времени с тем, чтобы минимизировать потери, связанные с отвлечением работника от выполнения основных обязанностей; методика обучения сводится главным образом к ознакомлению с инструкциями по эксплуатации технологий, а также по технике безопасности, демонстрации работы оборудования, тренингам.

2. **Специалисты** -содержание программ ориентировано на получение актуальных знаний в соответствующих функциональных обязанностях областях деятельности; местом прохождения программы дополнительного профессионального образования может быть предприятие-место работы (корпоративные курсы, университеты), либо специализированные курсы и высшие учебные заведения, непосредственно не связанные с данным предприятием;

программы обычно предусматривают более продолжительный срок обучения (от 72 часов до нескольких недель); методики обучения значительно разнообразнее по сравнению с обучением рабочих (лекции, семинары, обсуждения, практические занятия, разбор кейсов и т.д.).

3. **Менеджеры**- содержание программ строится вокруг приобретения знаний и навыков в области управления отдельными функциональными сферами деятельности (финансы, персонал, производство, логистика, маркетинг и т.п.), либо выработки компетенций в области стратегического-управления для топ-менеджмента компании; обучение может осуществляться в рамках корпоративных университетов, бизнес-школ, деловых ассоциаций; по срокам обучающие программы имеют среднюю или достаточно длительную продолжительность (более 250 часов) с отрывом или без отрыва от выполнения обязанностей; методики обучения в большей мере предусматривают выработку навыков системного концептуального мышления, способности работать в команде над решением деловой проблемы, формирование лидерских качеств, умения выстраивать эффективные коммуникации (семинары, кейсы, деловые игры, дискуссии, тренинги, групповые методики принятия решений и т.п.).

Программы дополнительного профессионального образования главным образом ориентированы не столько на рабочие специальности, сколько на специалистов и менеджеров. Дополнительное профессиональное образование менеджеров в настоящее время превратилось в очень развитый рынок со своей сложной инфраструктурой, методиками. В частности, директор Института переподготовки и повышения квалификации МГУ им. Ломоносова отмечал, что наиболее устойчивым спросом на услуги дополнительного профессионального образования пользуются программы по экономике и менеджменту.

В рамках каждого из трех выделенных направлений деятельности можно выделить специализации, пользующиеся сегодня, по оценкам опрошенных экспертов, наибольшей популярностью.

Однако помимо сугубо рыночных механизмов, формирующих спрос на дополнительное профессиональное образование, представители вузов выделяют также целый ряд профессиональных категорий работников, обязанных участвовать в различных программах повышения квалификации: врачи, учителя школ и педагоги высших и средних специальных учебных заведений, работники

специализированных государственных учреждений и т.п. Именно они образуют устойчивую основу потребителей услуг дополнительного образования. Как пример учебные центры – которые могут предлагать такую бесплатную форму оплаты дополнительного профессионального образования как тренинги и первоначальное обучение (по эксплуатации этого оборудования) для клиентов, являющихся крупными заказчиками продукции. А также учебные центры профсоюзов России которые стремятся повысить квалификацию своих профсоюзных работников.

Заключение

Система дополнительного профессионального образования должна обладать таким качеством, как гибкость, оперативность содержания и структуры программ обучения к изменяющимся потребностям рынка, развитию научно-технического прогресса, глобальным изменениям в экономике и технологиях. Система дополнительного профессионального образования должна быть системой опережающего обучения, а это возможно только в том случае, когда непрерывное профессиональное образование являет собой единый комплекс с экономикой и рынком труда.

Учебные заведения должны стать более открытыми для контакта с предприятиями и отойти от практики продажи имеющихся в наличии стандартных курсов к практике совместного формирования и адаптации программ под нужды и запросы конкретных потребителей услуг дополнительного профессионального образования. В качестве возможных форм взаимодействия учебных заведений и предприятий могут стать следующие корректировки: привлечение сотрудников предприятий в качестве преподавателей или консультантов, в том числе на основе частичной занятости; совместное участие

вузов и предприятий в научно-исследовательских проектах, в том числе анализ рынка труда и занятости в отдельных отраслях экономики; привлечение вузовских преподавателей для работы в учебных центрах; отслеживание со стороны учебных заведений карьерного развития специалистов, прошедших профессиональную переподготовку; совместное решение вопросов трудоустройства вновь обученных специалистов; создание новых форм или корректировки учебных программ в сфере дополнительного профессионального образования.

Содержание

Введение.....	3
1. Глава1. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.....	5
Общие положения.....	6
п. 1.1. Понятие квалификации работника, профессионального стандарта.....	
п.1.2 Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работника.....	8
2. Глава 2. Дополнительное профессиональное образование	13
Общие положения.....	
п.1.1. Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование.....	15
п.1.2.Виды и формы дополнительного профессионального образования.....	17
Заключение.....	26
Литература.....	29
Нормативные правовые акты.....	30

Литература

1. Трудовое право В схемах с комментариями. Т.А.Сошникова.Москва-Эксмо, 2010
2. Юридический справочник по работе с кадрами/под ред. М.Ю. Тихомирова.-М.: Изд.Тихомирова М.Ю., 2009
3. Трудовое право России. Практикум.М.2009
4. Трудовое право России.-Буянова М.О. «Проспект» 2009
5. Образование в течение жизни:институционализация в Европейском контексте и ее оценка//Непрерывное образование в политическом и экономическом контекстах. Телегина Г.В. Отв.ред. Г.А. Ключарев.- М.:ИС РАН, 2008.
6. Трудовое право: Учеб/Н.А.Бриллиантова (и др.); под ред. О.В.Смирнова, И.О. Снигиревой.-4-е изд., перераб. и доп.-М.: Проспект, 2009.-624 с.
7. Направления совершенствования трудового законодательства в части реализации трудовых прав работников, совмещающих работу с обучением/Материалы 1V Международной научно-практической конференции. Кутафинские чтения. Сб. тезисов.-М.: МГЮА, 2012
8. Ежемесячный научно-практический журнал «Кадровик»№3 2014г.

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. №197-ФЗ с изменениями и дополнениями от 31.12.2014г.
2. Научно-практический комментарий к ТК РФ проф. Ю.П.Орловский - М.: Юридическая фирма «Контракт», «ИНФРА-М», 2009г.
3. Федеральный закон от 29.12.2012г.№273-ФЗ «Об образовании РФ» с изменениями и дополнениями от 21.07.2014г.
4. Журнал «Кадровик» Трудовое право для кадровика №1 январь 2010г. Д.Кузнецов, доцент кафедры Трудового права факультета права ГУ-ВШЭ «Ученический договор: правоприменение.
5. Кадровая служба и управление персоналом предприятия №9, сентябрь 2005г. Н.В. Родина, юрисконсульт АНО «Рег.сетевой информационный центр» (АНО «РСИЦ»).
6. Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 12 мая 2011 г. №1277-6-1 «О профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников».
7. Научный журнал Академии труда и социальных отношений «Труд и социальные отношения» №10 (88) 2011г.