Профсоюз работников народного образования и науки

Российской Федерации

Татарский республиканский комитет профсоюза работников народного образования и науки

Профсоюзная организация работников дошкольных учреждений Альметьевского района и города Альметьевск – Совет профсоюзных организаций дошкольных учреждений образования

Альметьевская территориальная организация профсоюза работников народного образования науки – Совет профсоюзных организаций учреждений образования

**ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКА**

Библиотечка председателя профсоюзной организации образовательного учреждения

г. Альметьевск, 2017г.

# ОГЛАВЛЕНИЕ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *п/н* | *Наименование* | *№ стр.* |
| I | Подготовка и дополнительное профессиональное образование работника |  |
| 1 | Профессиональное образование и его уровни |  |
| 2 | Профессиональное обучение |  |
| 3 | Дополнительное профессиональное образование |  |
| 4 | Организационные формы ученичества |  |
| II | Процедура направления работника на подготовку или получения дополнительного профессионального образования |  |
| 1 | Шаг 1. Заключение договора с образовательной организацией |  |
| 2 | Шаг 2. Оформление ученического договора |  |
| 3 | Шаг 3. Оформление приказа о направлении работника на обучение. |  |
| 4 | Шаг 4. Оформление командировки |  |
| 5 | Шаг 5. Учет времени ученичества |  |
| 6 | Шаг 6. Оплата ученичества |  |
| III | Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением профессионального образования и прохождением профессионального обучения |  |
| IV | Возмещение затрат, связанных с обучением работников |  |

1. **ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

Работодатель в зависимости от своей потребности вправе заключить с работником ученический договор о получении профессионального образования, прохождении профессионального обучения, дополнительного профессионального образования (ч. 1 ст. 196, ч. 1 ст. 198 ТК РФ).

Отдельным категориям работников работодатель обязан предоставить возможность пройти профессиональное обучение либо получить дополнительное профессиональное образование.

Условия и порядок получения образования необходимо закрепить в коллективном договоре (соглашениях, трудовом договоре) (ч. 2 ст. 196 ТК РФ). При выборе форм подготовки работников и составлении перечня необходимых профессий и специальностей работодатель должен учесть мнение профсоюза (ч. 3 ст. 196 ТК РФ). Порядок учета мнения профсоюза установлен ст. 372 ТК РФ.

1. **Профессиональное образование и его уровни**

Профессиональное образование осуществляется по основным профессиональным образовательным программам. Лица, освоившие эти программы, могут выполнять профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) работать по конкретной профессии или специальности.

В соответствии с ч. 5 ст. 10, п. 2 ч. 3 ст. 12 ФЗ от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в РФ» (далее Закон №273-ФЗ) различают следующие уровни профессионального образования:

- *среднее профессиональное образование* (включает программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, специалистов среднего звена);

- *высшее образование* (включает программы бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки кадров высшей квалификации, в том числе научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, ассистентуры-стажировки).

Лица, закончившие освоение программ профессионального образования, допускаются к государственной итоговой аттестации. Данная процедура является обязательной, ее порядок и формы определяются образовательной организацией, если иное не установлено Законом №273-ФЗ.

Лицам, успешно прошедшим государственную итоговую аттестацию, выдаются, если иное не установлено Законом №273-ФЗ, документы об образовании и о квалификации.

Согласно ч. 7 ст. 60 Закона №273-ФЗ такими документами являются:

- диплом о среднем профессиональном образовании;

- диплом бакалавра;

- диплом специалиста.

- диплом магистра;

- диплом об окончании аспирантуры;

- диплом об окончании адъюнктуры;

- диплом об окончании ординатуры;

- диплом об окончании ассистентуры-стажировки.

1. **Профессиональное обучение**

*Профессиональное обучение проводится по основным образовательным программам профессионального обучения и не сопровождается изменением уровня образования*. Наличие такого образования позволяет выполнять определенные трудовые, служебные функции (определенные виды трудовой, служебной деятельности), работать с конкретным оборудованием, технологиями, аппаратно-программными и иными профессиональными средствами (п. 13 ст. 2, ч. 2 ст. 12, ч. 1 ст. 73 Закона №273-ФЗ).

Перечень профессий рабочих и должностей служащих, по которым осуществляется подготовка, утвержден Приказом Минобрнауки России от 02.07.2013 N 513.

Согласно ч. 1 ст. 73 Закона №273-ФЗ по окончании профессионального обучения работникам присваиваются квалификационные разряды, классы, категории по профессии рабочего или должности служащего.

Профессиональное обучение проводится в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе в учебных центрах профессиональной квалификации на производстве. Профессиональное обучение может проходить и в форме самообразования (ч. 3 ст. 32, ч. 6 ст. 73 Закона №273-ФЗ). Исходя из толкования ч. 6 ст. 73 Закона №273-ФЗ работодатели - юридические лица также вправе проводить обучение самостоятельно. Они могут создавать учебные центры в форме структурных подразделений. Для того чтобы проводить обучение самостоятельно, работодателю необходимо получить лицензию на осуществление образовательной деятельности. Это следует из ч. 1 ст. 91 Закона N 273-ФЗ, п. 40 ч. 1 ст. 12 Федерального закона от 04.05.2011 N 99-ФЗ "О лицензировании отдельных видов деятельности" (далее - Закон N 99-ФЗ).

Согласно п. 3 ч. 3 ст. 12 Закона №273-ФЗ профессиональное обучение осуществляется по следующим программам:

- программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих. Такие программы предназначены для лиц, которые раньше не имели профессии рабочего или должности служащего;

- программы переподготовки рабочих, служащих. Данные программы рассчитаны на лиц, которые уже имеют профессию (профессии) рабочего или должность (должности) служащего и предполагают получение новой профессии рабочего или должности служащего с учетом потребностей производства, вида профессиональной деятельности;

- программы повышения квалификации рабочих, служащих. Эти программы применяются при обучении лиц, которые уже имеют профессию (профессии) рабочего или должность (должности) служащего, и направлены на совершенствование профессиональных знаний, умений и навыков по имеющейся профессии или должности без повышения образовательного уровня.

По завершении профессионального обучения организация, осуществляющая образовательную деятельность, проводит квалификационный экзамен. К его проведению привлекаются представители работодателей, их объединений. В соответствии с п. 2 ч. 10 ст. 60 Закона N 273-ФЗ лицам, успешно сдавшим квалификационный экзамен, выдается свидетельство о профессии рабочего, должности служащего.

1. **Дополнительное профессиональное образование**

*Дополнительное профессиональное образование направлено на профессиональное совершенствование, не сопровождается повышением уровня образования* и реализуется по следующим дополнительным образовательным программам (п. 14 ст. 2, ч. 2 ст. 12 Закона №273-ФЗ):

- *программы повышения квалификации* - предполагают совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации (ч. 4 ст. 76 Закона №273-ФЗ);

- *программы профессиональной переподготовки* - обеспечивают получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации (ч. 5 ст. 76 Закона №273-ФЗ).

Согласно ч. 3 ст. 76 Закона №273-ФЗ работодатель вправе направлять на обучение по программам дополнительного профессионального образования как работников, имеющих среднее профессиональное и (или) высшее образование, так и работников, получающих такое образование.

По завершении обучения по программе дополнительного профессионального образования организация, осуществляющая образовательную деятельность, проводит итоговую аттестацию. Форму аттестации такая организация определяет самостоятельно (ч. 14 ст. 76 Закона N 273-ФЗ). Лицам, прошедшим итоговую аттестацию, выдается удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке (ч. 15 ст. 76 Закона N 273-ФЗ). Если освоение дополнительной профессиональной программы проходило параллельно с получением среднего профессионального и (или) высшего образования, то удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке выдаются одновременно с соответствующим документом об образовании и о квалификации.

1. **Организационные формы ученичества**

В соответствии со ст. 202 ТК РФ ученичество может быть организовано в индивидуальной, бригадной, курсовой и иных формах. В данной статье перечислены формы ученичества, но не указаны особенности применения каждой из них. В связи с этим работодатель вправе самостоятельно определить формы ученичества в зависимости от собственных нужд и целей обучения.

При выборе форм ученичества можно воспользоваться Типовым положением о непрерывном профессиональном и экономическом обучении кадров народного хозяйства (утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Гособразования СССР и Секретариата ВЦСПС от 15.06.1988 N 369/92-14-147/20/18-22, далее - Типовое положение). В силу ч. 1 ст. 423 ТК РФ этот документ применяется в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ.

1. **ПРОЦЕДУРА НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТНИКА НА ПОДГОТОВКУ И\ИЛИ ПОЛУЧЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**Шаг 1. Заключение договора с образовательной организацией**

Профессиональная переподготовка или обучение новой профессии осуществляются на основе договоров, заключаемых:

- с организациями дополнительного профессионального образования;

- с образовательными организациями высшего образования;

- с профессиональными образовательными организациями;

- с организациями, осуществляющими обучение (научными организациями или иными юридическими лицами).

**Шаг 2. Оформление ученического договора**

Чтобы направить работника на подготовку, т.е. для получения профессионального образования или на профессиональное обучение, и получения дополнительного профессионального образования работодателю - юридическому лицу необходимо заключить с ним ученический договор (ч. 2 ст. 197, ч. 1 ст. 198 ТК РФ).

Согласно ч. 1 ст. 198 ТК РФ ученический договор может быть оформлен как с работником организации, так и с лицом, ищущим работу. Получать образование работник может с отрывом или без освобождения от работы.

***Форма ученического договора***

Ученический договор заключается в письменной форме в двух экземплярах (ч. 2 ст. 200 ТК РФ).

В случае, когда такой договор заключен с работником, он является дополнительным к трудовому договору. В связи с этим рекомендуется, чтобы на экземпляре ученического договора, который хранится у работодателя, как и на экземпляре трудового договора, стояла подпись работника, подтверждающая получение второго экземпляра (ч. 1 ст. 67 ТК РФ).

Унифицированной формы ученического договора нет, поэтому стороны вправе разработать ее самостоятельно.

**Важно!** Если обучение или переобучение за счет организации проводится без оформления ученического договора, работодатель не вправе требовать от работника возместить затраты, понесенные в связи с ученичеством. В указанном случае у работника не возникает обязанности проработать у данного работодателя в течение определенного срока после окончания обучения.

***Содержание ученического договора***

В ученическом договоре должны быть указаны (ст. 199 ТК РФ):

1) наименование сторон:

- название организации, Ф.И.О. руководителя и документ, на основании которого он действует от имени организации (устав, положение, доверенность);

- Ф.И.О. ученика ;

2) квалификация (профессия, специальность), на приобретение которой направлено обучение.

В случае, когда работодатель проводит обучение самостоятельно, наименование квалификации (профессии, специальности) целесообразно указать в соответствии с одним из следующих документов:

- Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 N 37);

- Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (по отраслям);

- профессиональными стандартами (абз. 3 ч. 2 ст. 57, ст. 195.1 ТК РФ).

Если работник направляется на обучение в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, наименование квалификации (профессии, специальности) следует указывать в соответствии с договором об образовании (ч. 1, 2 ст. 53, п. 2 ч. 1, ч. 2 ст. 54 Закона N 273-ФЗ);

3) условие об обязанности работодателя обеспечить работнику возможность пройти обучение согласно ученическому договору.

Например, в ученическом договоре могут быть предусмотрены обязанности:

- заключить договор об образовании с работником и организацией, осуществляющей образовательную деятельность (ч. 1, 2 ст. 53, п. 2 ч. 1 ст. 54 Закона N 273-ФЗ);

- освободить ученика от работы на период обучения или, если работник получает образование без отрыва от работы, изменить режим его рабочего времени (ч. 1 ст. 198, ч. 2 ст. 203 ТК РФ);

- предоставить ученику гарантии в соответствии с гл. 26 ТК РФ;

- создать ученику условия для надлежащего выполнения работ на практических занятиях, проводимых на территории работодателя, и предоставить ему средства индивидуальной защиты (при необходимости) (ст. 205, абз. 7 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

- закрепить за учеником высококвалифицированного специалиста - наставника из числа работников организации для консультирования, обучения и руководства, если ученик получает образование на территории работодателя;

- обеспечить учебный процесс необходимыми средствами и ресурсами (учебно-методическими материалами и т.п.);

4) условие об обязанности работника пройти обучение и в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору с направившим его на обучение работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре.

В договоре целесообразно отразить и иные обязанности ученика, например: добросовестно посещать учебные и практические занятия, представить по окончании обучения работодателю документы о полученном образовании, соблюдать требования по охране труда и технике безопасности, бережно относиться к имуществу работодателя и т.д.;

5) срок ученичества. Он устанавливается в зависимости от получаемой квалификации (ч. 1 ст. 200 ТК РФ);

6) условие об оплате ученичества (размер стипендии, оплаты работы, выполняемой учеником на практических занятиях).

Ученический договор может включать иные согласованные сторонами условия, например:

- о переводе работника на другую работу после успешного окончания обучения;

- стоимости обучения и порядке его оплаты. Рекомендуем указать в договоре, в каких размере и порядке будет оплачиваться обучение: полностью за счет средств работодателя или частично за счет ученика;

- компенсации расходов, понесенных работодателем в связи с обучением работника, в случае его увольнения по причинам, указанным в договоре.

- о продлении ученического договора;

- о составлении графиков проведения итоговых зачетов, экзаменов на территории работодателя, выдаче документов об окончании обучения;

- о предоставлении работнику дополнительных гарантий (дополнительного отпуска, оплаты проезда и др.) при направлении на обучение в организации, осуществляющие образовательную деятельность по программам высшего и среднего профессионального образования, если он уже имеет образование соответствующего уровня.

Ученический договор после его заключения может быть изменен только по соглашению сторон (ч. 3 ст. 201 ТК РФ). Соответствующие изменения оформляют дополнительным соглашением к ученическому договору, составленным в двух экземплярах (по одному для каждой стороны).

***Срок действия ученического договора. Продление срока действия договора***

Согласно ч. 1 ст. 200, ч. 1 ст. 201 ТК РФ ученический договор действует со дня, указанного в нем, в течение предусмотренного договором срока, необходимого для получения соответствующей квалификации.

Срок действия ученического договора продлевается в следующих случая (ч. 2 ст. 201 ТК РФ):

- болезнь ученика;

- прохождение учеником военных сборов;

- в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ (например, при предоставлении академического отпуска (п. 12 ч. 1 ст. 34 Закона N 273-ФЗ).

Стороны могут указать в ученическом договоре дополнительные основания его продления. Изменить в одностороннем порядке содержание ученического договора, в том числе условие о сроке его действия, ни работодатель, ни обучающийся не вправе (ч. 3 ст. 201 ТК РФ). Если требуется продлить срок действия ученического договора, работодатель и работник составляют дополнительное соглашение. В нем указываются причина продления и новая дата окончания ученического договора. Данный документ составляется в двух экземплярах, по одному для каждой стороны, и является неотъемлемой частью ученического договора.

Ученический договор, заключаемый с работником, является дополнительным к трудовому договору (ч. 2 ст. 198 ТК РФ). В связи с этим рекомендуется, чтобы на экземпляре дополнительного соглашения, который хранится у работодателя, как и на экземпляре трудового договора, стояла подпись работника, подтверждающая получение второго экземпляра (ч. 1 ст. 67 ТК РФ).

***Прекращение ученического договора***

Ученический договор прекращается по окончании срока обучения (ст. 208 ТК РФ). Кроме того, в силу указанной нормы он может быть прекращен:

- по основаниям, предусмотренным в самом договоре. В этом случае работодателю целесообразно издать приказ о прекращении ученического договора со ссылкой на пункт договора, в котором указано соответствующее основание его прекращения.

В тех случаях, когда речь идет о получении образования, то в соответствии с полученным документом об образовании и (или) квалификации работодатель вносит в трудовую книжку работника запись о полученной им профессии, специальности, квалификации (абз. 5, 6 п. 3.1 Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 N 69).

**Шаг 3. Оформление приказа о направлении на обучение**

Законодательство не обязывает работодателя издавать приказ о направлении на обучение после заключения ученического договора. Вместе с тем рекомендуется оформить такой приказ для правильного учета времени ученичества, начисления стипендии и иных выплат. В нем необходимо указать фамилию, имя, отчество лица, заключившего ученический договор, срок действия договора, условия оплаты, режим рабочего времени и другие условия.

***Образец приказа о направлении на получение дополнительного профессионального обучения***

МБОУ СОШ №\_\_\_\_\_\_\_

ПРИКАЗ

|  |  |
| --- | --- |
| 30.09.2017 | N 29 |

О направлении на получение дополнительного профессионального образования

В соответствии с планом подготовки или переподготовки работников МБОУ СОШ №\_\_\_ на 2017г., утвержденным приказом от 30.12.2016 N 58,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Направить учителя по преподаванию предмета «Биология», ФИО работника, на обучение или курсы повышения квалификации с отрывом или без освобождения от работы в НОУ "Технический институт" г. Москва в период с 01.10.2017 по 31.12.2017.

2. Производить выплату стипендии ФИО работника в размере 6500 (шести тысяч пятисот) рублей 00 коп. ежемесячно.

3. Производить выплату стипендии в течение срока действия ученического договора №\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_

3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Основание: ученический договор с ФИО работника №\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/А.В. Баранов

С приказом ознакомлены:

бухгалтер \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Е.П. Воронова

работник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ФИО/

**Шаг 4. Оформление командировки**

*Командировку необходимо оформлять только в случае, когда сотрудник направляется для обучения в другую местность.* Особенности направления в служебные командировки установлены [Положением](garantF1://12062866.1000), утвержденным [Постановлением](garantF1://12062866.0) Правительства РФ от 13.10.2008 N 749. Отметим, что раньше для направления в такую командировку нужно было оформить работнику служебное задание и командировочное удостоверение. Теперь, в связи с изменениями, внесенными [Постановлением](garantF1://70735898.0) Правительства РФ от 29.12.2014г. № 1595 в Положение, оформлять данные документы не нужно. Основным документом, оформляемым работодателем, стал приказ. Именно в нем надо как можно более подробно прописать служебное поручение, то есть цель поездки, сроки выполнения этого поручения, место, куда командируется сотрудник, и прочие условия. Однако если работодатель сочтет необходимыми оформление служебного задания и командировочного удостоверения, то этот момент он первым делом должен отразить в локальных нормативных актах учреждения и до отбытия в командировку ознакомить работника с локальными документами, регламентирующими оформление, отбытие и прибытие работников в командировку.

Приказ о направлении работника в командировку издается по [форме Т-9](garantF1://12034807.14000) ([Т-9а](garantF1://12034807.15000) для командирования группы сотрудников), утвержденной[Постановлением](garantF1://12034807.0) Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 "О применении унифицированных форм первичных учетных документов по учету труда и его оплаты".

Приказ подписывается руководителем организации (или иным уполномоченным на это лицом) и с этим документом знакомят сотрудника под роспись.

По возвращении с обучения сотрудник обязан представить авансовый отчет. Необходимо отметить, что порядок и сроки предоставления авансового отчета также регулируются локальными нормативными актами учреждения.

**Шаг 5. Учет времени ученичества**

***Время ученичества***

Время ученичества - это время, в течение которого продолжается обучение. Оно не должно превышать нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ч. 1 ст. 203 ТК РФ).

Нормальная продолжительность рабочего времени составляет не более 40 часов в неделю (ч. 2 ст. 91 ТК РФ). Следовательно, время обучения не должно превышать указанного количества часов.

Те категории работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, имеют право на сокращенную продолжительность времени ученичества. К таким категориям относятся лица, не достигшие возраста 18 лет, лица, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, инвалиды, педагогические работники и др. (ст. 92 ТК РФ).

***Порядок учета времени ученичества***

Унифицированная форма для проставления отметок о времени прохождения обучения отсутствует. Однако работодатель обязан вести учет рабочего времени работников (например, при установлении режима неполной рабочей недели или неполного рабочего дня). Для этого применяется унифицированная форма N Т-12 или N Т-13 (утв. Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1). При необходимости в указанные формы можно внести дополнения.

Если работник проходит подготовку или обучение по программе дополнительного профессионального образования, табель заполняют, например, следующим образом:

- в верхних строках графы 4 напротив фамилии работника проставляют буквенный (ПК) или цифровой (07) код, а нижние строки не заполняют (в случаях, когда работник получает образование с отрывом от работы);

- в верхних строках графы 4 напротив фамилии работника указывают буквенный (ПМ) или цифровой (08) код, а нижние строки не заполняют (в случаях, когда работник получает образование с отрывом от работы в другой местности).

**Шаг 6. Оплата ученичества**

В соответствии с ч. 1 ст. 199, ч. 1 ст. 204 ТК РФ одним из обязательных условий ученического договора является условие об оплате ученичества.

Работнику в период ученичества:

- выплачивается стипендия (ст. 204 ТК РФ);

- оплачивается работа, выполненная на практических занятиях (ст. 204 ТК РФ);

- сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы - если работодатель направил работника на профессиональное обучение (для получения дополнительного профессионального образования) с отрывом от работы (ст. 187 ТК РФ);

- выплачивается заработная плата, рассчитанная пропорционально отработанному времени или в зависимости от объема выполненных работ, - если работник совмещает получение образования с работой на условиях неполного рабочего времени (ч. 2 ст. 93 ТК РФ).

Размер стипендии устанавливается ученическим договором и зависит от получаемой квалификации, но не может быть меньше минимального размера оплаты труда (ч. 1 ст. 204 ТК РФ).

Трудовым кодексом РФ не регламентирован порядок выплаты стипендии по ученическому договору, и на практике сложились две точки зрения относительно периодичности ее перечисления.

1. Стипендия выплачивается один раз в месяц.

Эта позиция основана на том, что стипендия не является заработной платой и выплачивается не по трудовому договору. Следовательно, на нее не могут распространяться требования, установленные в ч. 6 ст. 136 ТК РФ. Данная точка зрения подтверждается судебной практикой: Постановлением Президиума ВАС РФ от 03.12.2013 N 10905/13 по делу N А71-9175/2012) и контролирующими органами (Письмо ФСС РФ от 17.11.2011 N 14-03-11/08-13985.

2. Стипендия должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца в дни выплаты заработной платы работникам организации.

Данная позиция обусловлена тем, что стипендия, как и заработная плата:

- не может быть меньше минимального размера оплаты труда (ч. 1 ст. 204 ТК РФ);

- выплачивается за время ученичества, которое в течение недели не должно превышать нормы рабочего времени, установленной для работников соответствующего возраста, профессии или специальности при выполнении конкретных работ (ч. 1 ст. 203 ТК РФ).

В связи с изложенным работодателю целесообразно закрепить конкретный порядок в ученическом договоре (ч. 2 ст. 199 ТК РФ) и (или) локальном нормативном акте.

Работа, которую ученик выполняет на практических занятиях, оплачивается по установленным расценкам (ч. 2 ст. 204 ТК РФ). Они могут быть определены непосредственно в ученическом договоре.

1. **ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ПОЛУЧЕНИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОХОЖДЕНИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ**

Работодатель обязан создать работникам условия для совмещения работы с получением профессионального образования и прохождением профессионального обучения. Работнику, с которым заключен ученический договор, предоставляются все гарантии, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством об охране труда, а также иными нормативно-правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ч. 5 ст. 196, ст. 205 ТК РФ). Данные лица имеют право на указанные гарантии даже в том случае, если их предоставление не предусмотрено в ученическом договоре.

1. **Гарантии, связанные с режимом рабочего времени и времени отдыха**

Работник, проходящий обучение в организации, может либо полностью освобождаться от работы по трудовому договору, либо работать на условиях неполного рабочего времени (ч. 2 ст. 203 ТК РФ). Такие условия должны быть закреплены в ученическом договоре. Это позволит соблюсти гарантии, предусмотренные в ст. 187 ТК РФ, и правильно учесть рабочее время, если обучение осуществляется без отрыва от производства и ученику установлено неполное рабочее время с соответствующей оплатой (ч. 2 ст. 93 ТК РФ).

В период действия ученического договора работодатель не вправе привлекать работника к сверхурочным работам (ч. 3 ст. 203 ТК РФ).

1. **Гарантии, связанные с охраной труда**

Работодатель обязаны соблюдать требования охраны труда. Такой вывод можно сделать из анализа ст. 205 ТК РФ. Например, если при обучении на территории работодателя проводятся практические занятия, ученику следует провести инструктаж по охране труда.

1. **Выплаты в период обучения**

Согласно ч. 2 ст. 93, ч. 2 ст. 203, ст. 204 ТК РФ ученикам в период ученичества выплачивается стипендия, оплачивается работа, выполняемая на практических занятиях, а в случае обучения без отрыва от работы выплачивается заработная плата.

1. **Сохранение места работы и среднего заработка**

За работником, направленным на подготовку или получение дополнительного профессионального образования с отрывом от работы, сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ).

1. **Гарантии, связанные с командировками**

В период действия ученического договора работодатель не вправе направлять работника в командировки, не связанные с ученичеством (ч. 3 ст. 203 ТК РФ). Если работник получает образование с отрывом от работы в другой местности, служебная поездка с целью прохождения обучения считается командировкой. В этом случае работнику оплачиваются командировочные расходы в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ), а также предоставляются гарантии, связанные с командировкой.

1. **Предоставление учебных отпусков**

При условии успешного прохождения обучения в образовательных организациях по программам высшего и среднего профессионального образования работнику, с которым заключен ученический договор, на основании справки-вызова предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (ст. ст. 173, 173.1, 174 ТК РФ). Кроме того, работодатель обязан предоставить такому работнику отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 173 и ч. 2 ст. 174 ТК РФ.

Необходимо помнить, что гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме **(**[ч. 1 ст. 177](garantF1://12025268.17701) ТК РФ).

1. **Гарантии, предусмотренные локальными нормативными актами работодателя**

Из анализа ст. 205 ТК РФ можно сделать вывод, что на работников, с которыми заключен ученический договор, распространяются гарантии, предусмотренные локальными нормативными актами организации. Следовательно, учеников необходимо ознакомить с локальными нормативными актами работодателя.

1. **ВОЗМЕЩЕНИЕ ЗАТРАТ, СВЯЗАННЫХ С ОБУЧЕНИЕМ РАБОТНИКА**

***Возмещение расходов работодателя на обучение***

Согласно ст. 249 ТК РФ если работник обучался за счет средств работодателя, он обязан возместить последнему затраты на свое обучение в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя.

Если ученик без уважительных причин не приступил к работе после завершения ученичества, работодатель вправе потребовать, чтобы тот компенсировал затраты на обучение (ч. 2 ст. 207 ТК РФ). К таким затратам относятся стипендия, выплаченная за период учебы, и другие расходы, понесенные работодателем (оплата обучения, проживания работника, учебных материалов и пр.).

В случае увольнения без уважительной причины до истечения срока, установленного ученическим либо трудовым договором, работник также обязан возместить затраты на свое обучение, понесенные работодателем. При этом сумма, которую следует возместить, рассчитывается исходя из фактически не отработанного после окончания учебы времени, если иное не предусмотрено трудовым или ученическим договором (ст. 249 ТК РФ). Действующим законодательством не предусмотрен исчерпывающий перечень уважительных причин досрочного расторжения трудового договора и не определен порядок возмещения затрат на обучение работника. Чтобы избежать возможных споров, такие причины и порядок рекомендуется предусмотреть в ученическом договоре (Письмо Роструда от 18.10.2013 N 852-6-1).

Работник может возместить работодателю денежные средства добровольно путем их внесения в кассу организации или перечисления на расчетный счет. По соглашению сторон затраты работодателя можно возместить с рассрочкой платежа. Для этого необходимо, чтобы работник подписал обязательство с указанием конкретных сроков платежей. Такой документ будет служить доказательством в суде в том случае, если работник не возместит работодателю затраты.

***Определение размера затрат, понесенных работодателем на обучение работника***

Работодатель вправе требовать от работника возмещения затрат, понесенных на его обучение, при наличии следующих условий:

- направление работника на обучение работодателем;

- заключение трудового договора с условием об обучении работника за счет средств работодателя или соглашения об обучении;

- присутствие в трудовом договоре или соглашении об обучении условия отработать после обучения определенный срок;

- оплата работодателем стоимости обучения работника;

- увольнение работника до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении;

- отсутствие уважительных причин увольнения.

Правомерность требования о возмещении затрат на обучение подтверждается судебной практикой. Так, кассационная инстанция согласилась с выводом суда первой инстанции о том, что работник обязан возместить стоимость своего обучения в случае увольнения до истечения срока, обусловленного трудовым договором (Определение Московского областного суда от 01.06.2010 N 33-10642).

Трудовым кодексом РФ не установлено, что именно подразумевается под уважительными причинами. В связи с этим можно воспользоваться Постановлением Госкомтруда СССР N 198, ВЦСПС N 12-21 от 09.07.1980. Согласно п. 1 данного документа причина увольнения считается уважительной, если трудовой договор расторгнут вследствие:

- перевода одного из супругов на работу в другую местность, направления одного из супругов на работу либо для прохождения службы за границу, переезда в другую местность;

- болезни, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);

- необходимости ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами I группы;

- переезда в другую местность в порядке организованного набора рабочих, сельскохозяйственного переселения, общественного призыва, а также в других случаях, когда в соответствии с решениями Правительства СССР администрация обязана беспрепятственно отпускать рабочих и служащих для работы на предприятиях и в организациях отдельных отраслей народного хозяйства;

- избрания на должности, замещаемые по конкурсу;

- зачисления в организации, осуществляющие образовательную деятельность;

- нарушения администрацией коллективного или трудового договора.

В каждом конкретном случае уважительность причины досрочного увольнения с работы определяет работодатель. Однако это не лишает возможности работника обратиться в суд, если он не согласен с мнением работодателя по поводу уважительности причины увольнения. В этом случае вопрос уважительности причины увольнения работника до истечения срока работы, предусмотренного трудовым договором или соглашением об обучении, будет решать суд.

При определении размера затрат работодателя на обучение работника следует учитывать, что работодатель может взыскать с работника часть суммы пропорционально неотработанному времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (ст. 249 ТК РФ). Как указал Конституционный Суд РФ, заключая соглашение об обучении за счет средств работодателя работник добровольно принимает на себя обязанность отработать не менее определенного срока у работодателя, а в случае увольнения без уважительных причин до истечения данного срока - возместить работодателю затраты на обучение при их исчислении по общему правилу пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени (см. Определение от 15.07.2010 N 1005-О-О).

*Например, работник заключил с работодателем договор на обучение за счет средств последнего с условием отработать по полученной специальности три года. Работодатель израсходовал на обучение работника сумму в размере 60 тыс. руб. По истечении полутора лет работник увольняется по собственному желанию. Следовательно, он отработал ровно половину предусмотренного договором срока. В связи с этим у работника возникает обязанность возместить работодателю половину понесенных расходов, то есть 30 тыс. руб.*

Однако работодатель не вправе включать в трудовой договор условие о возмещении работником затрат на обучение независимо от срока увольнения, так как данное условие нарушает права работника, поскольку у него возникает обязанность по возмещению затрат в любом случае, независимо от отработки определенного срока. Такие разъяснения приведены в письме Роструда от 13.04.2012г. № 549-6-1.

***Ситуации из практики.***

**№1.**  *Можно ли обязать работника возместить расходы на оплату предоставленных учебных отпусков, если он уволился до окончания срока, предусмотренного ученическим договором?*

В данном случае работодатель не вправе предъявлять к работнику требование о возмещении расходов.

Согласно ст. 249 ТК РФ работник обязан возместить работодателю затраты, которые тот понес в связи с обучением работника, если последний уволился без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении. Однако оплата ученических отпусков является гарантией обучающимся, предусмотренной ст. 173 ТК РФ. Трудовым кодексом РФ возврат указанных сумм работодателю не предусмотрен, поэтому, даже если такое условие определено трудовым договором, оно не подлежит применению. Это также подтверждается судебной практикой ( Определение Свердловского областного суда от 28.03.2006 по делу N 33-2139/2006).

**№2.** *Вправе ли работодатель обязать работника возместить уже перечисленные учебному заведению деньги за его обучение, если работника отчислили за неуспеваемость?*

Работник должен возместить понесенные работодателем затраты на обучение, если ученический договор содержал такое условие.

Согласно ч. 1 ст. 199 ТК РФ работник обязан пройти обучение в соответствии с условиями ученического договора. В ученическом договоре также могут быть указаны иные условия, определенные соглашением сторон (ч. 2 ст. 199 ТК РФ). Если в ученическом договоре было указано, что работник должен возместить затраты работодателя в случае его отчисления из учебного заведения, то работодатель вправе требовать от него соответствующего возмещения.

Приложение №1

# [Письмо Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 23 марта 2015 г. N 08-415/124 "О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование"](garantF1://70834824.0)

Департаментом государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России и Общероссийским Профсоюзом образования подготовлены [разъяснения](#sub_1000) по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование (далее - Разъяснения).

Просим довести [Разъяснения](#sub_1000) до организаций, осуществляющих образовательную деятельность, педагогических коллективов, первичных профсоюзных организаций и разместить на официальных сайтах органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, и региональных (межрегиональных) организаций Общероссийского Профсоюза образования в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

Приложение: на 4 л.

|  |  |
| --- | --- |
| Директор Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России | А.В. Зырянова |

|  |  |
| --- | --- |
| Председатель Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации | Г.И. Меркулова |

Приложение  
к [письму](#sub_0) Министерства  
образования и науки РФ и  
ЦК Профсоюза работников  
народного образования и науки РФ  
от 23 марта 2015 г. N 08-415/124

# Разъяснения по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование

Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (далее - ДПО) установлено [статьёй 197](garantF1://12025268.197) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

В отношении педагогических работников право на ДПО конкретизировано [Федеральным законом](garantF1://70191362.0) от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее - Федеральный закон N 273-ФЗ). Педагогические работники имеют право на ДПО по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года ([пункт 2 части 5 статьи 47](garantF1://70191362.108573) Федерального закона N 273-ФЗ).

ДПО осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (далее - ДПП): программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки ([часть 2 статьи 76](garantF1://70191362.108873) Федерального закона N 273-ФЗ).

Организация предоставления ДПО в государственных образовательных организациях субъектов Российской Федерации отнесена к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере образования ([пункт 9 части 1 статьи 8](garantF1://70191362.10819) Федерального закона N 273-ФЗ). Кроме того, в соответствии с [частью 2 статьи 99](garantF1://70191362.109184) Федерального закона N 273-ФЗ обеспечение ДПО педагогических работников государственных (муниципальных) образовательных организаций осуществляется посредством доведения необходимых средств до соответствующих организаций в структуре нормативных затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг в сфере образования.

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по ДПП утверждён [приказом](garantF1://70340506.0) Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. N 499 (далее - Порядок организации ДПО) и является обязательным для организаций ДПО; образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций, организаций, осуществляющих обучение (научные организации или иные юридические лица) ([пункт 2](garantF1://70340506.1002) Порядка организации ДПО).

К освоению ДПП допускаются лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование, а также лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование ([пункт 3](garantF1://70340506.1003) Порядка организации ДПО).

Создание условий и организация ДПО работников отнесена к компетенции образовательной организации ([пункт 5 части 3 статьи 28](garantF1://70191362.108311) Федерального закона N 273-ФЗ), фактически - к компетенции работодателя.

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](garantF1://12025268.177) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

- направление работника на обучение (как в субъекте Российской Федерации, так и за его пределами) за счёт бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации либо оплата обучения работника, зачисляемого на обучение, за счёт средств организации, предусмотренных на эти цели, включая средства, доведённые до организации в структуре нормативных затрат на оказание услуг в сфере образования, а также полученные от приносящей доход деятельности.

Работодателю на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором ([статья 196](garantF1://12025268.196) ТК РФ) предоставлено право определять необходимость ДПО работников для собственных нужд. Формы подготовки и ДПО работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьёй 372](garantF1://12025268.372) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, на ДПО реализуется путём заключения договора между работником и работодателем ([часть 2 статьи 197](garantF1://12025268.19702) ТК РФ).

В договоре, в том числе трудовом договоре, к примеру, могут содержаться:

- обязанности работодателей по обеспечению реализации требований [федеральных государственных образовательных стандартов](garantF1://5532903.0) к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития путём освоения дополнительных профессиональных образовательных программ; по предоставлению в соответствии со [статьёй 187](garantF1://12025268.187) ТК РФ гарантий и компенсаций работникам, направляемым на ДПО;

- обязанности педагогических работников по освоению ДПП при условии направления их работодателями для прохождения ДПО с обеспечением гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством.

Согласно [статье 187](garantF1://12025268.187) 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 [статьей 168](garantF1://12025268.168) 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, произведённые работником с разрешения или с ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, согласно указанной [статье](garantF1://12025268.1682) определяются:

- работникам федеральных государственных учреждений - нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации;

- работникам государственных учреждений субъектов Российской Федерации и работникам муниципальных учреждений - соответственно нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

В случае если право работника на подготовку и ДПО, закреплённое в договоре, заключённом 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 счёт их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в соответствующие договоры.

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 [статьёй 192](garantF1://12025268.192) ТК РФ.

В то же время при аттестации педагогических работников следует учитывать, что неполучение ими ДПО не может служить основанием для отказа в установлении педагогическим работникам квалификационной категории либо для признания их не соответствующими занимаемой должности.

Приложение №2

Образец ученического договора

УЧЕНИЧЕСКИЙ ДОГОВОР

|  |  |
| --- | --- |
| "18" августа 2017 г. | N 01-уч |

МБОУ СОШ №\_\_\_\_, именуемое в дальнейшем "Работодатель", в лице директора (ФИО), действующего на основании Устава, с одной стороны, и учитель по преподаванию предмета биология, ФИО работника, именуемая в дальнейшем "Ученик", с другой стороны, вместе именуемые "Стороны", заключили настоящий договор (далее - договор) о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Настоящий договор заключен с целью получения работником МБОУ СОШ №\_\_\_\_ дополнительного профессионального образования в форме повышения квалификации (далее - обучение).

1.2. Срок действия договора - с 01.09.2017г. по 31.10.2017г.

1.3. Работодатель за счет собственных средств направляет Ученика в ГОУ ВПО "Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана", лицензия, рег. N 80 от 04.06.2010 до 08.06.2019, аккредитация, рег. N 1905 от 05.07.2015 до 09.07.2019 (далее - МГТУ им. Н.Э. Баумана), для повышения квалификации по программе "Управленческий учет".

1.4. Место нахождения учебного заведения - ул. Лесная, д.15, г. Альметьевск, 423450.

1.5. Продолжительность обучения по программе "Управленческий учет" составляет 135 часов. По окончании обучения Ученику присваивается квалификация "специалист в области управленческого учета".

1.6. Форма обучения - вечерняя, в виде индивидуальной, группового, курсового и иные формы занятия.

1.7. Время обучения: понедельник - пятница, с 18:45 до 21:45.

1.8. Работник направляется на обучение с освобождением или без отрыва от работы.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Работодатель обязан обеспечить Ученику возможность обучения в соответствии с условиями настоящего договора, а именно:

1) заключить с указанным в [п. 1.4](#Par25) настоящего договора учебным заведением договор о предоставлении платных образовательных услуг в срок до 01.09.2014г.;

2) оплатить полную стоимость обучения в размере 38 600 (тридцать восемь тысяч шестьсот) руб. из собственных средств до 01.09.2017г. (начала занятий) путем перечисления на банковский счет согласно договору с учебным заведением о предоставлении платных образовательных услуг;

3) передать Ученику в срок до 01.09.2017 платежные документы для представления их в МГТУ им. Н.Э. Баумана с целью подтверждения оплаты обучения;

4) установить Ученику режим неполного рабочего времени, включив соответствующее условие в его трудовой договор, таким образом, чтобы расписание занятий не совпадало с режимом работы Ученика;

5) не направлять Ученика в командировки в период действия договора;

6) не привлекать Ученика к сверхурочной работе в период действия договора;

7) не привлекать Ученика в период действия договора к работе в режиме ненормированного рабочего дня;

8) выплачивать Ученику стипендию в размере 7500 (семь тысяч пятьсот) руб. ежемесячно;

9) перевести Ученика на должность ведущего специалиста по управленческому учету и отчетности отдела финансово-экономического анализа в течение одного месяца после получения удостоверения установленного образца о повышении квалификации;

10) компенсировать Ученику по окончании обучения расходы, понесенные им при покупке учебно-методической литературы. Расходы возмещаются Работодателем в размере не более 5000 (пяти тысяч) руб. при условии представления Учеником подтверждающих финансовых документов (чеков, квитанций) в течение двух недель после окончания обучения;

11) продлить действие договора и заключить дополнительное соглашение к нему с указанием новых условий в следующих случаях:

- перенос сдачи экзаменов и зачетов на более поздний срок, чем тот, который установлен расписанием в МГТУ им. Н.Э. Баумана;

- выдача листка нетрудоспособности, т.е. болезнь Ученика, из-за которой он не может посещать занятия, сдавать экзамены, зачеты в срок, предусмотренный расписанием в МГТУ им. Н.Э. Баумана;

- другие случаи, предусмотренные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

2.2. Работодатель вправе:

1) осуществлять контроль успеваемости Ученика в процессе обучения путем письменного обращения в МГТУ им. Н.Э. Баумана;

2) требовать от Ученика представления:

- документов, подтверждающих расходы на приобретение учебно-методической литературы;

- удостоверения о повышении квалификации, выданного МГТУ им. Н.Э. Баумана;

3) рассмотреть обращение Ученика с просьбой об оплате дополнительных платных образовательных услуг, необходимость получения которых связана с присвоением квалификации "специалист в области управленческого учета".

2.3. Ученик обязан:

- пройти обучение по программе "Управленческий учет" в МГТУ им. Н.Э. Баумана в период действия настоящего договора;

- не пропускать учебные занятия;

- выполнять учебный план, соблюдать устав и правила внутреннего распорядка образовательного учреждения;

- представить по требованию Работодателя письменное обоснование необходимости получения дополнительных платных образовательных услуг, не включенных в договор с образовательным учреждением;

- представить документы, свидетельствующие об успешном прохождении обучения;

- после получения удостоверения о повышении квалификации проработать не менее пяти лет в соответствии с полученной квалификацией у Работодателя;

- возместить Работодателю понесенные им расходы на обучение в случаях, перечисленных в [п. 4.3](#Par83) настоящего договора.

2.4. Ученик вправе:

- требовать от Работодателя перечислить на счет МГТУ им. Н.Э. Баумана в срок до 01.09.2017г. денежные средства за предоставление платных образовательных услуг;

- обратиться к Работодателю с заявлением о необходимости дополнительных платных образовательных услуг, связанных с получением квалификации "специалист в области управленческого учета";

- отказаться от привлечения к выполнению сверхурочной работы в период действия договора даже при условии, что выполнение такой работы не требует согласия Работника в соответствии с нормами Трудового [кодекса](consultantplus://offline/ref=83B915FEA43D78A56CED637461A20D2C2106C54CA8E94D0513E971F0D4cBsEM) РФ;

- требовать от Работодателя установить режим неполного рабочего времени, заключив соответствующее дополнительное соглашение, если время обучения в соответствии с расписанием в МГТУ им. Н.Э. Баумана будет совпадать с рабочим временем.

3. ОПЛАТА ОБУЧЕНИЯ

3.1. В период действия настоящего договора Ученику ежемесячно выплачивается стипендия в размере 7500 (семь тысяч пятьсот) руб.

3.2. Выплата стипендии осуществляется два раза в месяц двумя частями (50% - 20-го числа и 50% - 5-го числа) в дни выплаты заработной платы работникам согласно Положению об оплате труда, Правил внутреннего трудового распорядка.

3.3. Выплата стипендии производится в валюте РФ в безналичной денежной форме путем перечисления средств на расчетный счет Работника, указанный им для перевода заработной платы.

3.4. Условия оплаты труда, предусмотренные за выполнение трудовой функции, остаются без изменений и соответствуют условиям трудового договора от 19.01.2009 N 2-п.

3.5. В расходы Работодателя, связанные с повышением квалификации Ученика, включаются:

а) стоимость обучения в размере 38 600 (тридцать восемь тысяч шестьсот) руб.;

б) выплаченная за время обучения стипендия в размере, определенном в [п. 3.1](#Par70) настоящего договора;

в) компенсационные выплаты, перечисленные Ученику за приобретение учебно-методической литературы в период действия договора не свыше 5000 (пяти тысяч) руб.

4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

4.1. Стороны несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, установленных законодательством, локальными нормативными актами Работодателя и настоящим договором.

4.2. Стороны могут быть привлечены к ответственности в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=83B915FEA43D78A56CED637461A20D2C2106C54CA8E94D0513E971F0D4cBsEM) РФ и иными федеральными законами.

4.3. Ученик возмещает Работодателю расходы на обучение, перечисленные в [п. 3.5](#Par74) настоящего договора, в следующих случаях:

1) досрочное прекращение настоящего договора в связи с отчислением Ученика из МГТУ им. Н.Э. Баумана по причинам, указанным в [пп. 2 п. 5.2](#Par100) настоящего договора, за исключением уважительных причин отчисления;

2) расторжение трудового договора, заключенного между Учеником и Работодателем, по следующим основаниям:

- собственное желание ([п. 3 ч. 1 ст. 77](consultantplus://offline/ref=83B915FEA43D78A56CED637461A20D2C2106C54CA8E94D0513E971F0D4BE4404EE6D86E28CcAs6M) ТК РФ), если у Ученика не было уважительной причины для увольнения по данному основанию;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации ([п. 3 ч. 1 ст. 81](consultantplus://offline/ref=83B915FEA43D78A56CED637461A20D2C2106C54CA8E94D0513E971F0D4BE4404EE6D86E282cAs7M) ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание ([п. 5 ч. 1 ст. 81](consultantplus://offline/ref=83B915FEA43D78A56CED637461A20D2C2106C54CA8E94D0513E971F0D4BE4404EE6D86E78BAFFB31c1s5M) ТК РФ);

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей ([п. 6 ч. 1 ст. 81](consultantplus://offline/ref=83B915FEA43D78A56CED637461A20D2C2106C54CA8E94D0513E971F0D4BE4404EE6D86E78BAFFB31c1s4M) ТК РФ);

- представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора ([п. 11 ч. 1 ст. 81](consultantplus://offline/ref=83B915FEA43D78A56CED637461A20D2C2106C54CA8E94D0513E971F0D4BE4404EE6D86E38BcAsBM) ТК РФ);

- осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, который вступил в законную силу ([п. 4 ч. 1 ст. 83](consultantplus://offline/ref=83B915FEA43D78A56CED637461A20D2C2106C54CA8E94D0513E971F0D4BE4404EE6D86E78BAFF83Ac1s3M) ТК РФ).

4.4. При наступлении случаев, перечисленных в [п. 4.3](#Par83) настоящего договора, размер расходов на обучение, которые Ученик возмещает Работодателю, исчисляется пропорционально фактически не отработанному Учеником после окончания обучения времени.

5. ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ДОГОВОРА

5.1. Изменение условий договора допускается только по соглашению Сторон, которое оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью настоящего договора.

Изменения условий договора и дополнения к нему могут быть внесены по соглашению Сторон, а также при изменении законодательства РФ, коллективного договора, локальных нормативных актов Работодателя.

5.2. Настоящий договор может быть прекращен в следующих случаях:

1) окончание срока обучения, в том числе, если экзамены и зачеты сданы ранее сроков, установленных для этого в МГТУ им. Н.Э. Баумана;

2) отчисление Ученика из МГТУ им. Н.Э. Баумана:

- по инициативе МГТУ им. Н.Э. Баумана за академическую неуспеваемость, нарушение устава или (и) правил внутреннего распорядка данной образовательной организации;

- по желанию Ученика без уважительных причин, к которым относится отсутствие документов, подтверждающих невозможность посещать занятия согласно их расписанию в МГТУ им. Н.Э. Баумана (справка о необходимости ухода за больным членом семьи, листок нетрудоспособности и др.).

Уважительными причинами отчисления Ученика по собственному желанию из МГТУ им. Н.Э. Баумана является невыполнение Работодателем обязанностей по данному договору, что влечет невозможность участия Ученика в учебном процессе, а именно отказ Работодателя в установлении режима неполного рабочего времени в случае, предусмотренном настоящим договором, привлечение к сверхурочной работе, направление в командировки.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Настоящий договор является дополнительным по отношению к трудовому договору от 19.01.2009 N 2-п.

6.2. Договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из Сторон.

6.3. Споры или разногласия между Сторонами, возникшие при выполнении условий настоящего договора, подлежат урегулированию путем непосредственных переговоров Ученика и Работодателя.

Если соглашение между Сторонами не было достигнуто, то спор подлежит разрешению в порядке, установленном законодательством РФ.

6.4. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим договором, Стороны руководствуются законодательством РФ.

Работодатель: Ученик:

МБОУ СОШ №\_\_\_\_ (ФИО работника/ученика)

Адрес (место нахождения) Паспорт РФ \_\_\_\_ N \_\_\_\_\_\_

ИНН Выдан «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_г.

ОГРН Отделом УФМС России по

код подразделения:

Место жительства:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/(ФИО рук-ля) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/(ФИО ученика)

Экземпляр ученического договора получил: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/(ФИО ученика)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_г.