



Информационный листок № 14

(4 апреля 2019 года)

*(особенности оплаты труда работника при прохождении курсов
повышения квалификации)*

**Воронежский обком профсоюза работников народного
образования и науки РФ.**

**Председателям
рай(гор)комов профсоюза,
руководителям образовательных организаций**

По вопросу направления работников на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в случае, когда работник в свободное от работы время работает по совместительству (как внутреннему, так и внешнему), сообщая следующее.

В соответствии с пунктом 2 части 5 статьи 48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273 - ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее – Закон об образовании) педагогический работник обязан систематически повышать свой профессиональный уровень.

На основании пункта 7 части 1 статьи 47 Закона об образовании педагогический работник имеет право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

В соответствии со статьей 187 ТК РФ при направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата **по основному месту работы**. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, нахождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Согласно статье 287 ТК РФ гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме. Следовательно, на лиц, работающих по совместительству, распространяются и гарантии, предусмотренные статьей 187 ТК РФ.

Согласно статье 196 ТК РФ необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель. Например, по основному месту работы работника направляют на курсы повышения квалификации, а на работе по совместительству, нет.

В действующем трудовом законодательстве проблему можно решить путем оформления отпуска, как ежегодного оплачиваемого, так и без сохранения заработной платы, как по основному месту работы, так и по совместительству.

Исходя из совокупности статей 167 и 282 ТК РФ можно сделать вывод, что **средний заработок** за таким работником **сохраняется на обоих местах работы только в том случае, если совместитель (внутренний или внешний) направлен на обучение и с основной работы, и с работы по совместительству одновременно.**

В противном случае средний заработок сохраняется **только по тому трудовому договору, в рамках которого работник направлен на обучение.**

*Уважаемые коллеги,
просим довести эту информацию
до членов первичных профсоюзных организаций.*

Воронежская областная организация профсоюза
работников народного образования и науки РФ