**"За чей счет должна производиться оплата курсов повышения квалификации работников? Есть ли необходимость в заключении договора между работником и работодателем на обучение? Является ли отсутствие  курсов основанием для отказа в прохождении аттестации педагогических работников?"**

   Статья 196 Трудового кодекса РФ предусматривает два варианта обучения работников: подготовка и дополнительное профессиональное образование. Нас интересует последнее, т.к. именно ПРАВО (не обязанность) педработников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года закреплено в ст.47 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ "Об образовании в РФ". Такое образование осуществляется в двух формах: повышение квалификации и переподготовка.
   Создание условий и организация дополнительного профессионального образования работников отнесены к компетенции образовательной организации (п.5 ч.3 ст.28 Закона), фактически - обязанность работодателя.
   Согласно совместному письму Минобрнауки России №08-415, Профсоюза работников народного образования и науки РФ №124 от 23.03.2015 "О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование", к созданию условий для дополнительного профессионального образования работников относится урегулирование не только организационных, но и финансовых вопросов, непосредственно связанных с учебой работников, в том числе направление работника на обучение за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта РФ, либо оплата обучения работника, зачисляемого на обучение, за счет средств организации.
   В данном письме и в последующем письме Минобрнауки России от 25.08.2015 №АК-2453/06 "Об особенностях законодательного и нормативного правового обеспечения в сфере дополнительного профессионального образования" указано, что **организация и оплата обучения по дополнительным профессиональным программам работников происходит за счет средств работодателя**. Более того, в них отмечено, что работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств.
   Что касается договора, то действительно, право работников на обучение реализуется путем заключения договора между работником и работодателем (ч.2 ст.197 Трудового кодекса РФ).
   В договоре, который может быть как трудовым, так и гражданско-правовым, могут содержаться:
- обязанности работодателей по предоставлению гарантий и компенсаций работникам, направляемым на обучение;
- обязанности работников по освоению программы обучения при условии направления их работодателями для прохождения обучения с обеспечением гарантий и компенсаций.
   Если работник направляется работодателем для получения дополнительного профессионального образования, но работодатель не обеспечивает предоставление ему предусмотренных законодательством и договором гарантий и компенсаций, то работник вправе отказаться от получения такого образования.
   Также стоит отметить тот факт, что при аттестации педагогических работников неполучение ими дополнительного профессионального образования не может служить основанием, как для отказа в установлении педагогическим работникам квалификационной категории, так и признания их не соответствующими занимаемой должности (письмо Минобрнауки России №08-415 и Профсоюза работников народного образования и науки РФ №124 от 23.03.2015; Письмо Минобрнауки России №08-1933 и Профсоюза работников народного образования и науки РФ №505 от 03.12.2014, п.47).