

Министерство культуры и архивов Иркутской области  
ГБУК «Иркутская областная государственная универсальная научная библиотека  
им. И. И. Молчанова-Сибирского»

**Особенности обучения по дополнительным профессиональным программам  
(повышение квалификации и профессиональная переподготовка)**

**Методическое письмо**



Иркутск, 2019

ББК 78.349

О-75

**Особенности обучения** по дополнительным профессиональным программам (повышение квалификации и профессиональная переподготовка) : метод. письмо / Иркут. обл. гос. универс. науч. б-ка им. И. И. Молчанова-Сибирского ; сост.: Н. В. Савинская, А. В. Осипова. – Иркутск : ИОГУНБ, 2019. – 9 с.

Методическое письмо составлено в помощь руководителям и сотрудникам общедоступных библиотек для принятия решения об обучении по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

## Дополнительное профессиональное образование

Наряду с профессиональным самообразованием дополнительное профессиональное образование (ДПО) входит в систему непрерывного образования взрослых, является одной из основных составных профессиональной деятельности специалистов в течение трудовой жизни. Формулировки ст. 76 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в полной мере отражают и критерии необходимости, и мотивацию обучения по программам ДПО: «Дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды. Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки)».

Современные библиотечные работники стремятся пройти курсы переподготовки и повышения квалификации всеми возможными способами. Но, принимая решение об участии в обучающих мероприятиях по повышению квалификации, следует разобраться в некоторых вопросах, которые наиболее часто возникают в профессиональной среде:

1. Чем отличаются курсы повышения квалификации от профессиональной переподготовки?
  2. Как часто необходимо проходить курсы повышения квалификации?
  3. Как выбрать учебный центр для прохождения обучения?
  4. Каковы требования профессионального стандарта к квалификации работника и кто должен/обязан пройти профессиональную переподготовку?
- Рассмотрим данные вопросы.

### **Вопрос 1. Чем отличаются курсы повышения квалификации от профессиональной переподготовки?**

Ответы на этот вопрос изложены в ст. 73 и 76 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

Программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации объемом не менее 16 часов.

Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации. Продолжительность этой программы – не менее 250 часов.

То есть если, например, квалификация работника по диплому – «менеджер...», а он трудится библиотекарем, то для профессионального выполнения должностных обязанностей он должен обладать соответствующими знаниями и умениями. Чтобы получить необходимые знания, существуют два пути: получить среднее (высшее) профессиональное образование или пройти профессиональную переподготовку в учреждении, которое имеет лицензию на ведение образовательной деятельности (см. об этом ниже).

Повышение квалификации – это обновление теоретических и практических знаний, навыков специалистов в связи с постоянно растущими требованиями к их квалификации, а именно дальнейшее обучение работника той же профессии в целях совершенствования профессиональных знаний, умений, навыков.

Повышение или присвоение квалификации по результатам ДПО подтверждается удостоверением о повышении квалификации или дипломом о профессиональной переподготовке (п. 1 ч. 10 ст. 60 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

Таким образом, посещение отдельных разовых семинаров, круглых столов, конференций не означает прохождения специалистом повышения квалификации, сертификаты об участии в них не могут рассматриваться в качестве документов о повышении квалификации.

Профессиональная переподготовка и курсы повышения квалификации доступны только лицам, имеющим среднее или высшее профессиональное образование, а также (с 1 сентября 2013 г.) учащимся вузов и колледжей.

**ВАЖНО ЗНАТЬ!** При освоении ДПО 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.



## **Вопрос 2. Как часто необходимо проходить курсы повышения квалификации?**

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) в ст. 196 информирует о том, что необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования определяет работодатель. Подготовка работников и их дополнительное профессиональное образование осуществляются работодателем на условиях и в порядке, определенных **коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.**

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.**

В соответствии со ст. 197 ТК РФ работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Указанное право реализуется ими путем заключения договора с работодателем.

**ВАЖНО!** Как быть, если руководитель настаивает на прохождении обучения по дополнительной профессиональной программе?

Работодатель имеет право отправить Вас на обучение, если это необходимо для Вашей трудовой деятельности, при этом за Вами должна быть сохранена средняя заработная плата на весь период обучения, созданы условия для обучения.

На основании ст. 196 ТК РФ 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.

При направлении работодателем сотрудника для повышения квалификации с отрывом от работы в соответствии со ст. 187 ТК РФ за работником сохраняются:

- должность,
- средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов (суточные, оплата проезда и проживания).

Таким образом, **организация и оплата обучения по дополнительным профессиональным программам работников входит в компетенцию работодателя.**

Согласно п. 3 ст. 264 Налогового кодекса Российской Федерации от 5.08.2000 № 117-ФЗ расходы налогоплательщика на обучение по основным и дополнительным профессиональным образовательным программам, профессиональную подготовку и переподготовку работников включаются в состав прочих расходов.

### **Вопрос 3. Как выбрать учебное заведение для прохождения обучения?**

Прежде всего необходимо обратить внимание на организационно-правовую форму учебного центра. В настоящее время дополнительные профессиональные программы реализуются как в государственных бюджетных организациях, так и в негосударственных автономных образовательных учреждениях. Это могут быть как образовательные, так и иные организации. В фирменном наименовании образовательного учреждения должны присутствовать слова «образование», «профессиональное образование» и т. п.

**САМОЕ ГЛАВНОЕ!** В соответствии со ст. 91 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», деятельность по реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки является **лицензируемой** (необходимо наличие лицензии у организации, ведущей образовательную деятельность). Чтобы проверить лицензию, на сайте образовательной организации необходимо открыть вкладку «Сведения об образовательной организации», а затем «Документы». Лицензия на осуществление образовательной деятельности с приложениями должна находиться в этом разделе. В приложении к лицензии, в графе «Дополнительное образование. Подвиды» обязательно должен быть указан подвид «Дополнительное профессиональное образование». Проверить актуальность лицензии можно на официальном сайте Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор) в сводном реестре лицензий (по номеру лицензии, указанному на сайте организации).

На сайте образовательной организации также можно посмотреть перечень реализуемых дополнительных профессиональных программ и ознакомиться с учебным планом. Не рекомендуется обращаться в учебные заведения, на интернет-сайтах которых выложена скудная либо заведомо спорная или ложная информация о курсах, отсутствуют или недоступны файлы с учебным планом и рабочими программами.



Необходимо внимательно изучить предложенный образовательной организацией договор на повышение квалификации. Следует отказаться от заключения договора в следующих случаях:

– в договоре не упоминается ни образовательная лицензия, на основе которой выдается итоговый документ об обучении, ни регистрационный номер образовательной лицензии,

– в договоре идет речь об обучении либо дополнительном образовании и отсутствует информация о том, что обучающийся будет проходить обучение по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации, по итогам которого получит удостоверение о повышении квалификации. Исключение составляют программы, по которым законом установлено именно дополнительное образование (не профессиональное и не повышение квалификации). И тем не менее не стоит иметь дело с учебными заведениями, представители которых пытаются заверить, что работник пройдет у них профессиональное образование и повышение квалификации, но при этом в договоре эти слова не прописаны.

В настоящее время диплом о профессиональной переподготовке установленного образца выдается при условии успешного освоения программы профессиональной переподготовки. Такие дипломы выдают и государственные образовательные учреждения высшего профессионального образования, и негосударственные образовательные учреждения.

**ВАЖНО!** Квалификация, указываемая в документе о квалификации, дает его обладателю право заниматься определенной профессиональной деятельностью и (или) выполнять конкретные трудовые функции, для которых в установленном законодательством Российской Федерации порядке определены обязательные требования к наличию квалификации по результатам дополнительного профессионального образования. Поэтому при ознакомлении с программой профессиональной переподготовки **НЕОБХОДИМО** обращать внимание на то, какая квалификация будет присвоена по окончании обучения.

#### **Вопрос 4. Каковы требования профессионального стандарта к квалификации работника и кто должен (обязан) пройти профессиональную переподготовку?**

Профессиональный стандарт специалиста – это характеристика квалификации, необходимой работнику для выполнения определенного вида профессиональной деятельности.

Как разъяснено в письме Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.02.2016 «О применении профессиональных стандартов в сфере труда», наименование в трудовых договорах должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в профессиональных стандартах (далее – профстандарты), если Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами предусмотрено право работников на предоставление им компенсаций, льгот или каких-либо ограничений при работе в таких должностях (по профессиям, специальностям). Таким образом, законодательство устанавливает только 2 случая обязательного следования нормам профстандарта:

- при прямом указании на это в законах;
- если работа в должности влечет предоставление каких-либо льгот или наложение ограничений.

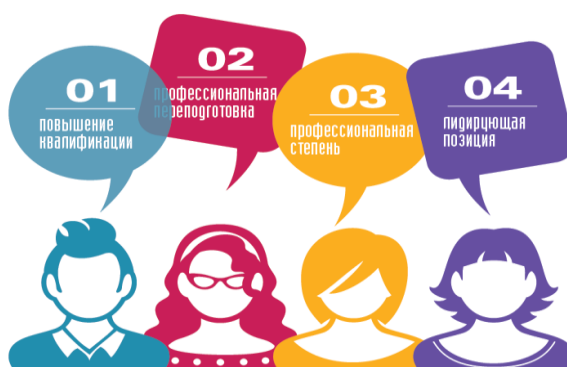
Ни к одному из указанных случаев **профстандарты в сфере библиотечного дела** не относятся. Это значит, что они носят **рекомендательный характер**, требующий от

работодателей учитывать их нормы при формировании кадровой политики, аттестации и обучении сотрудников. При этом несоответствие работника условиям профстандарта не является основанием для его увольнения. При необходимости руководитель может направить работника на профессиональное обучение, чтобы привести его квалификацию в соответствие с профстандартом.

В настоящее время разработаны профстандарты «Специалист в области библиотечно-информационной деятельности», «Специалист по реставрации архивных, библиотечных материалов и произведений графики». С ними уже можно ознакомиться, но они еще не утверждены.

Вступил в силу профессиональный стандарт «Специалист в области воспитания», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.01.2017 № 10н. Данный профстандарт распространяется, в том числе, на должность «педагог-библиотекарь».

Содержание дополнительных профессиональных программ должно учитывать профстандарты, квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям, или квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, которые устанавливаются в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.



Уважаемые коллеги!

Сектор **Учебный центр** научно-методического отдела государственного бюджетного учреждения культуры **Иркутская областная государственная универсальная научная библиотека им. И. И. Молчанова-Сибирского** (далее – Учебный центр) осуществляет образовательную деятельность на основании лицензии № 10293 от 15.05.2018, выданной Службой по контролю и надзору в сфере образования Иркутской области. В настоящее время Учебный центр успешно развивается.

В рамках непрерывного образования библиотечных работников реализуются дополнительные профессиональные программы повышения квалификации, ориентированные на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей работников библиотек Иркутской области, проводятся консультации, мастер-классы, обучающие семинары, тренинги, стажировки.

Учебный центр готов предоставить услуги профессиональных преподавателей-практиков и отличную материально-техническую базу. Программы Учебного центра разрабатываются с учетом профессиональных стандартов и должностных обязанностей, указанных в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»). Содержание программ отражает

региональные потребности, выявленные на основе мониторинга в сфере библиотечного дела Иркутской области, и требования, предъявляемые к учебно-методическим комплексам.

Кроме этого, в Учебном центре готовы предложить стажировку по актуальным направлениям деятельности библиотеки, выездные обучающие семинары и курсы повышения квалификации. С 2020 г. планируется организация образовательных мероприятий по дополнительным профессиональным программам с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, а также обучения по программам профессиональной переподготовки (от 250 часов, с выдачей диплома установленного образца).

С планом работы Учебного центра можно ознакомиться на официальном сайте ГБУК ИОГУНБ.

Уважаемые коллеги! Учебный центр всегда готов учитывать потребности и запросы в обучении ваших сотрудников. Если вы желаете получить качественные знания от ведущих специалистов библиотечного дела, то мы ждем вас!

### **Источники**

1. Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации : [Электронный ресурс] : федеральный закон РФ от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ (ред. от 03.07.2016, с изм. от 19.12.2016) // Консультант Плюс [справочная правовая система]. – Электрон. дан. и прогр. – М., 1997–2019. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/).

2. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) [Электронный ресурс] // Консультант Плюс : [справочная правовая система]. – Электрон. дан. и прогр. – М., 1997–2019. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/)