

Обучение персонала: оформляем правильно



Юлия Жижерина
Бизнес-тренер
по трудовым отношениям

сайт zhizherina.ru
эл.почта ujijerina@mail.ru
тел. (916) 6019399
www.facebook.com/ujijerina
<https://vk.com/ujijerina>

Обучение :

По инициативе работника
(получение специальности,
повышение квалификации)

За счет работника

Независимо

от согласия работодателя

Гарантии гл.26 ТК РФ

По инициативе работодателя
(получение специальности,
повышение квалификации)

За счет работодателя

- С согласия работника

- Без согласия работника

гл.31-32 ТК РФ

- Обязательное обучение по закону

Для всех

ОТ, ГО, ПБ, ЭБ (ст.212 ТК РФ)

для отдельных видов

лицензирование и т.д. (п.5 ст.196 ТК РФ)

Обучение по инициативе работодателя:

- Образовательные программы:
 - ч.3 ст. 12 Закон об образовании от 29.12.2012 N 273-ФЗ программы основные:
 - среднего профессионального образования;
 - высшего образования
 - профессионального обучения (по профессиям рабочих, должностям служащих)
 - ч.4 ст. 12 Закона об образовании - доп. образование:
 - программы повышения квалификации,
 - программы профессиональной переподготовки.
-

Получение образования, приобретение новой специальности – виды:

- среднее или высшее проф. образование;
- проф. обучение рабочих и служащих
- переподготовка

Итог:

- свидетельство (для рабочих), диплом об образовании, о переподготовке
- ст. 60 Закона об образовании

Платно? Бесплатно?

Длительно?

Учебный отпуск

В каких случаях предоставляется (ст. 173-176 ТК РФ)?

- Работник обучается по программам, имеющим государственную аккредитацию
- Работник обучается по очной или очно-заочной форме
- Работник должен обучаться успешно
- Работник должен работать по основному месту работы
- Образование этого уровня работник получает впервые

Если требования соблюдены - оплачиваемый отпуск. А если нет-оплачивать?

Если нет – предоставлять? Какой отпуск?

Оформление

- Заявление + справка-вызов
- Приказ
- Ознакомление с приказом
- Оформление личной карточки
- Оплата отпуска за 3 дня
- Оформление табеля

Сколько дней предоставлять - ст. 173-176 ТКР Ф

Нельзя принуждать брать ежегодный отпуск

Не может быть два отпуска одновременно

Нельзя взыскать (кроме случая когда скрыл, что второе)

Повышение квалификации (формы):

- Семинары (внутренние/внешние, платные/бесплатные)
- Дистанционное обучение (Внутреннее/внешнее, платное/бесплатное)
- На рабочем месте: наставничество, коучинг, ротации, стажировки
- Самообучение (изучение литературы)

Итог:

- удостоверение (Приказ Минобрнауки России от 01.07.2013 N 499)
- сертификат (по желанию организации)

Когда нужна лицензия – ст.60,74,76 Закона об образовании - присвоение квалификации и выдача документов

Формы обучения работников

Количество участников	Режим обучения	Место организации обучения	
		Внутри компании	Вне компании
		Внутренний поставщик	
Групповое обучение	С отрывом от работы	Семинары и тренинги	Открытые бесплатные семинары, курсы
	Без отрыва от работы		
Индивидуальное обучение	С отрывом от работы		Открытые бесплатные семинары, курсы
	Без отрыва от работы	Ротация/ стажировка Наставничество Самообучение, Дистанционное обучение	Дистанционные курсы, участие в конкурсах

Способы обучения при сокращении бюджета

- Ротация
- Самообучение
- Дистанционное обучение
- Наставничество
- Коучинг

Акцент на самообучение и внутренние ресурсы

А если работник не хочет?

- Положение об обучении: цели обучения, кто обучается, кто обучает, обязательность/добровольность процедура планирования обучения, процедура подбора подрядчиков, процедура наставничества и т.д....
- ПВТР – обязанность обучаться по указанию работодателя
- Должностная инструкция – обязанность
- Трудовой договор – обязанность
- Приказ о направлении на обучение, Ученический договор

«Работник обязан проходить обучение, организованное компанией согласно указанию своего непосредственного руководителя в соответствии с локальными нормативными актами организации».

Ученический договор (письменный, в двух экземплярах, ст. 198,199 ТК РФ)

Зачем? - Чтобы отработал или взыскать стоимость обучения

- с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации
- на получение образования
- без отрыва или с отрывом от работы.

•с ищущим работу – ученический договор (нет трудового)

•с работником – дополнительно к трудовому

•Содержание: наименование сторон; указание на конкретную квалификацию; обязанность обеспечить работнику возможность обучения; обязанность работника пройти обучение и проработать в течение определённого срока; срок ученичества; размер оплаты в период ученичества.

Риск признания трудовым договором (Апелляционное определение от 07.04.2016 по делу N 33-962/2016, от 30.01.2015 №33-2903/15)

Ученический договор

Глава 32 ТК РФ

- Срок продлевается на период болезни
 - Не привлекается к сверхурочным, нет командировок (кроме связанных)
 - Учебные отпуска
 - Учет времени - не более 40 часов, не работает по договору или на неполном времени
 - В индивидуальной, бригадной, курсовой формах
 - Охрана труда
 - Оплата: ищущий - стипендия + работа на практических, работник – средний, если с отрывом, пропорционально – если неполное
 - Прекращение – окончание обучение, иные, предусмотренные договором
-

Когда можно взыскать по ученическому договору:

Получение образования! Да Апелляционное определение от 19.07.2016 по делу N 33-11189/2016, от 8.04.2016 г. по делу № 33-12393/2016

А переподготовка? - Скорее Да (Решение от 30.11.2016 г. по делу № 2-8440/2016)

А повышение квалификации? Нет (Апелляционное определение от 5 ноября 2015 г. N 33-18707/2015)

Да- если дополнение к трудовому договору (Определение ВС РФ от 17.04.2012 №16-КГ 17-3, Решение от 13.11.2017 №2-3960/17)

Что взыскивают?

- Стоимость - в случае, если образование (Апелляционное определение от 19.07.2016 по делу N 33-11189/2016)
- Стипендия (Апелляционное определение от 10.08.2016 по делу N 33-21628/2016)
- Среднюю зарплату, начисления на нее, командировочные – не взыскивают (Постановление от 29 февраля 2016 г. № 44-г-3/2016)
- Проценты - не взыскивают (Апелляционное определение от 02.08.2017 по делу N 33-12726/2017)

Взыскание в отдельных ситуациях

- Даже если еще не закончил обучение (Апелляционное определение от 10.08.2016 по делу N 33-21628/2016)
 - После армии (Апелляционное определение от 02.12.2016 по делу N 33-16219/2016)
 - Уважительные причины не определены- лучше прописать (Письмо Роструда от 18.10.2013 N 852-6-1).
 - Специальность, в которой отрабатывать- не важно (Апелляционное определение от 04.02.2016 по делу N 33-3489/2016)
-