Получение дополнительного профессионального образования педагогом: право или обязанность?

ГЛУХОВ Евгений Александрович, заместитель начальника кафедры уголовного процесса и криминалистики Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии Российской Федерации, кандидат юридических наук, полковник юстиции

Россия, 198206, г. Санкт-Петербург, ул. Летчика Пилутова, 1

E-mail: evgenijgluhov@yandex.ru

В статье анализируется применение положений законодательства об образовании в части права работников из числа педагогов на дополнительное профессиональное образование. Автором выявляются противоречия и коллизии правовых норм в указанной сфере отношений, анализируется соотношение права и обязанности дополнительной подготовки педагогов, разбираются ситуации оплаты такого рода обучения и представления подложных документов о получении дополнительного профессионального образования.

В ходе исследования автор вскрывает типовые ситуации принуждения получения дополнительного профессионального образования и разъясняет соответствие их законодательству. Рассматривается принципиальный вопрос о необходимости дополнительного профессионального образования в отношении любой категории педагогов и целесообразности дифференциального подхода.

Методом анализа правовых норм и их применения к случаям представления подложных документов о получении дополнительного профессионального образования автор дифференцирует такого рода деяния на уголовные и дисциплинарные проступки, изучены и санкции в отношении вуза за ненаправление профессорско-преподавательского состава на дополнительную подготовку.

Автор делает выводы и вносит предложения, главное среди которых — изменение формулировок Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» в части дифференциального отбора педагогов, которым необходимо прохождение дополнительного профессионального образования. Также рассматривается вопрос о необходимости законодательно решить проблему профессиональной дополнительной подготовки педагогов из числа военнослужащих и лиц, работающих по гражданским договорам, на которых не распространяются нормы трудового законодательства.

Ключевые слова: педагог, дополнительное профессиональное образование, документы об образовании, использование подложных документов, бюрократизация учебного процесса.

Для цитирования: Глухов Е. А. Получение дополнительного профессионального образования педагогом: право или обязанность? // Журнал российского права. 2019. № 7. С. 131—140. DOI: 10.12737/jrl.2019.7.11

Additional Professional Education for a Teacher: Right or Obligation?

E. A. GLUKHOV, St. Petersburg Military Institute of National Guard Troops of the Russian Federation, St. Petersburg 198206, Russian Federation

E-mail: evgenijgluhov@yandex.ru

The article analyzes the application of the legislative provisions on education concerning the right of teachers for additional professional education. The author reveals the contradictions and conflicts of legal norms in this sphere of relations, analyzes the relative rights and obligations of the teachers' additional training, and checks the situation of payment for this kind of training and presenting false documents of additional professional education.

In the course of the study, the author reveals the typical situations of coercion to obtain additional professional education and explains their compliance with the law. The principal question of its necessity in relation to any category of teachers and expediency of the differential approach is also considered.

By the method of analysis of legal norms and their application in cases of submission of false documents on obtaining additional professional education, the author differentiates such acts into

criminal and disciplinary offenses, and the sanctions against the University for failure to send the teaching staff for additional training are studied.

At the end of the article the author draws conclusions and makes suggestions, the main among which is the change in the wording of the Federal Law "On Education in the Russian Federation" in terms of the differential selection of teachers who need additional professional education. The article also considers the need to regulate the issue of professional training of teachers from the military and persons working under civil contracts, which are not subject to the norms of labor legislation.

Keywords: teacher, additional professional education, documents on education, use of false documents, bureaucratization of educational process.

For citation: Glukhov E.A. Additional Professional Education for a Teacher: Right or Obligation? *Zhurnal Rossijskogo prava = Journal of Russian Law*, 2019, no. 7, pp. 131—140. (In Russ.) DOI: 10.12737/jrl.2019.7.11

Согласно ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее — Закон об образовании) педагогические работники обязаны осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов. Полагаем, что именно в этих целях — для поддержания высокого профессионального уровня — педагогам предоставлено право на дополнительное профессиональное образование (далее — ДПО) по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (п. 2 ч. 5 ст. 47 Закона об образовании).

Обратим внимание на некое противоречие законодательства, регулирующего вопросы дополнительного профессионального образования. С одной стороны, из вышеприведенной формулировки Закона следует, что прохождение ДПО является правом педагога, а не его обязанностью. С другой стороны, педагогические работники обязаны систематически повышать свой профессиональный уровень (п. 7 ч. 1 ст. 48 Закона об образовании), в том числе путем получения ДПО.

Таким образом, каждый педагог один раз в три года или даже чаще должен проходить очередное обучение, чтобы соответствовать требуемой квалификации¹.

В настоящей статье рассмотрим вопрос, является ли обязательным для педагога прохождение ДПО, проанализируем и связанные с данным процессом сложности реализации, и противоречия законодательства. Кроме того, будут затронуты вопросы нелегитимного получения документов о прохождении переподготовки.

Бесспорно, что повышение квалификации для педагога является положительным фактором в его профессиональной деятельности. В ходе прохождения ДПО педагогу как минимум доведут (напомнят) о новых тенденциях в образовательной среде, новых требованиях ведомственных документов органов исполнительной власти в сфере образования², сам педагог в роли обучающегося сможет задать наиболее актуальные вопросы и получить на них ответы от незаинтересованного и компетентного лица. В рамках ДПО происходит повышение квалификации педагога, т. е. обновление его теоретических знаний и практических умений, совершенствование его навыков в области педагогики и преподаваемых им дисциплин.

ний, профессиональных навыков и опыта работы.

² Указом Президента РФ от 15 мая 2018 г. № 215 «О структуре федеральных органов исполнительной власти» Министерство образования и науки РФ преобразовано в два самостоятельных министерства: в Министерство просвещения РФ и Министерство науки и высшего образования РФ.

¹ Согласно ст. 195¹ ТК РФ квалификация работника — это уровень его знаний, уме-

Определение дефиниции «дополнительное профессиональное образование» приведено в ст. 76 Закона об образовании — это профессиональное образование, осуществляемое посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

В соответствии с п. 12 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам³ минимально допустимый срок освоения программ повышения квалификации не может быть менее 16 часов, а срок освоения программ профессиональной переподготовки для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации — менее 250 часов.

Обучение по дополнительным профессиональным программам осуществляется как одновременно (непрерывно), так и поэтапно (дискретно), в том числе посредством освоения отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), прохождения практики, применения сетевых форм. Но при этом уровень имеющегося образования у обучаемого не меняется, т. е. лицо со средним образованием, например, после прохождения ДПО не получает высшего образования.

На первый взгляд вышеприведенные правовые нормы понятны и не требуют дополнительных разъяснений. Однако при практической реализации вышеприведенных норм законодательства возникают различного рода сложности в виде неоднозначного толкования норм права; с порядком оплаты услуг, связанных с ДПО; а также привлечением к юридической ответственности педагогов, должностных лиц учебных заведений и самих учебных заведений за связанные с ДПО нарушения. Для

лучшей иллюстрации проблематики поясним некоторые из них более детально.

Во-первых, зададимся вопросом: необходима ли каждому педагогу вуза такого рода переподготовка в виде получения ДПО? Полагаем, что дополнительные знания никому не помешают. Но является ли стадия получения ДПО обязательной, без прохождения которой нельзя претендовать на замещение педагогической должности в вузе?

Во-вторых, как быть педагогу, если работодатель (вуз) не направляет его на переподготовку в установленные законом сроки? Какие негативные последствия влечет такая ситуация для педагога или для учебного заведения — работодателя?

Прежде всего следует отметить, что обязанность по созданию условий и организация ДПО педагогических работников отнесены к компетенции образовательной организации (п. 5 ч. 3 ст. 28 Закона об образовании). Содержится подобное требование и в Трудовом кодексе РФ, где сказано, что работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности (ч. 4 ст. 196 ТК РФ).

В совместном письме Минобрнауки России и профсоюза работников народного образования РФ от 23 марта 2015 г. № 08-415/124 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование» содержится следующее разъяснение по данному вопросу:

к созданию условий для ДПО педагогов (как было указано выше, эта функция возложена на образовательную организацию) относится урегулирование не только организационных, но и финансовых вопросов, непосредственно связанных с ДПО работников, в том числе:

³ Утв. приказом Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499.

предоставление гарантий и компенсаций, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

направление работника на обучение за счет бюджетных ассигнований либо оплата обучения работника за счет средств организации.

В соответствии со ст. 196 ТК РФ именно работодателю (вузу) предоставлено право определять необходимость ДПО работников для собственных нужд. То есть администрация вуза должна определять, нужно ли направлять работника (в том числе работника-педагога) на обучение. Формы подготовки и ДПО работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Согласно ч. 14 и 15 ст. 76 Закона об образовании освоение дополнительных профессиональных образовательных программ завершается итоговой аттестацией. Лицам, успешно освоившим соответствующую дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдаются удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке.

Следовательно, стажировка педагога на производстве, в военных структурах, в учреждениях органов власти, посещение им отдельных разовых семинаров, круглых столов, конференций не означают получения педагогом ДПО, поскольку в названных организациях не имеется лицензий на ведение образовательной деятельности⁴. Соответственно, сертификаты об участии в вышеперечисленных мероприятиях

или приказы о направлении на стажировку не могут засчитываться в качестве документов о получении ДПО. Участвующий в проведении конференции или, например, выступающий на ней с докладом педагог в ходе данного мероприятия может повысить свой профессиональный уровень подготовки, но закон требует от него повышать квалификацию именно путем получения дополнительного профессионального образования, т. е. в соответствующих образовательных организациях.

Что касается трудоустройства педагога в вуз, то данный вопрос регламентирован ст. 65 ТК РФ. И ни в этой статье Кодекса, ни в иных российских нормативных правовых актах не содержится требование предоставлять документы о повышении квалификации при приеме педагога на работу. Более того, законодательно запрещено требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

Часть 1 ст. 46 Закона об образовании устанавливает общие требования, предъявляемые к лицам, поступающим на работу, связанную с осуществлением педагогической деятельности. Согласно комментируемой статье правом на занятие педагогической деятельностью обладают лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Что касается педагогических работников вузов, то здесь имеются две особенности. Во-первых, замещение должностей профессорско-преподавательского состава вузов осуществляется по конкурсу (ч. 2 ст. 332 ТК РФ, подп. «г» п. 10 ст. 11 Положения о порядке прохождения

⁴ В соответствии с ч. 1 ст. 91 Закона об образовании образовательная деятельность подлежит лицензированию.

военной службы⁵). Во-вторых, Квалификационные характеристики к их должностям утверждены приказом Минздравсоцразвития РФ от 11 января 2011 г. № 1н. Согласно данному документу Квалификационная характеристика каждой должности имеет три раздела: 1) «Должностные обязанности»; 2) «Должен знать»; 3) «Требования к квалификации». Именно в третьем разделе приведены условия, необходимые для выполнения должностных обязанностей педагогом, в том числе относительно уровня его образования, стажа работы и прохождения им соответствующей переподготовки.

При анализе вышеуказанного документа нами установлено, что ни к одной из должностей профессорско-преподавательского состава вуза не предъявляются именно требования об обязательной переподготовке, прохождении ДПО⁶. Определяющим фактором является наличие высшего образования, ученой степени, ученого звания и стажа работы.

Более того, согласно п. 11 вышеупомянутых Квалификационных характеристик лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Таким образом, прохождение или непрохождение ДПО не влияет на замещение должностей профессорско-преподавательского состава

в вузе. Тем более, что повышение квалификации должно проводиться уже после начала работы на педагогических должностях в вузе, а не до трудоустройства на оные. Дополнительное профессиональное образование требуется не сразу, не в момент поступления его на работу в вуз, а через некоторое время работы в педагогической должности (не более трех лет без ДПО).

Не так давно Конституционный Суд РФ косвенно подтвердил указанную позицию, указав, что установленные ч. 1 ст. 46 Закона об образовании требования о наличии соответствующего образования должны применяться при решении вопроса о приеме на работу, а не при решении вопроса о соответствии уже занимаемой должности. В обоснование такого вывода Суд указал, что именно на этапе приема на работу оцениваются деловые качества гражданина, его способность выполнять работу по определенной профессии, должности, в том числе наличие профессионального образования⁷.

В дальнейшем при осуществлении трудовой деятельности в вузе не сам педагог должен за пределами бюджета рабочего времени и учебной нагрузки затрачивать свое личное время для прохождения ДПО. Не сам педагог должен принимать меры к поиску учебного заведения, осуществляющего реализацию образовательных программ ДПО. Не сам педагог должен оплачивать стоимость обучения при прохождении ДПО и нести бремя сопутствующих расходов (здесь возможна ситуация проживания в период обучения в ином населенном пункте, оплата гостиничных услуг и проч.). Все вышеприведенные расходы, решение организационных вопросов по направлению на прохождение ДПО своих сотрудников, финансовое обеспечение реализации права на обучение по программам ДПО возложены на

⁵ Утв. Указом Президента РФ от 16 сентября 1999 г. № 1237.

⁶ Однако такие требования предъявляются, например, к должности руководителя (директора, заведующего, начальника) структурного подразделения вуза.

⁷ См. постановление КС РФ от 14 ноября 2018 г. № 41-П.

образовательную организацию (п. 5 ч. 3 ст. 28 Закона об образовании).

В юридической литературе отмечалось, что для работодателя направление работника на обучение, как правило, почти всегда означает: затраты на оплату дополнительных отпусков; затраты на замену временно отсутствующего работника, в том числе по оплате дополнительной работы или временного перевода⁸.

Следовательно, направление педагога на ДПО хоть и является обязанностью вуза, но одновременно связано для администрации вуза с дополнительными трудностями. Например, в соответствии с ч. 2 ст. 99 Закона об образовании 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. Таким образом, вузу после оформления необходимых финансовых документов должны поступать затребованные денежные средства на ДПО. Далее руководители вуза, направляемые на ДПО педагоги и организации, осуществляющие повышение квалификации, заключают трехсторонние договоры об обучении, а затем направляемым на обучение сотрудникам перечисляются авансовые платежи на сопутствующие расходы.

Вместе с тем практика показывает, что такой алгоритм соблюдается не всегда. В качестве причин нарушения функционирования системы ДПО многие ученые указывают ненадлежащее финансирование обучения⁹.

Но отсутствие финансирования на ДПО у вуза не является основанием для нарушения прав сотрудников вуза из числа педагогического состава на обучение посредством прохождения ДПО. Как указано в вышеназванном письме Минобрнауки России и профсоюза работников народного образования России от 23 марта 2015 г. № 08-415/124, в случае если право работника на подготовку и ДПО 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. По нашему мнению, восстановить нарушенное право необходимо путем возложения обязанности на работодателя направить заявителя для получения ДПО.

Одним из неблагоприятных последствий непрохождения ДПО педагогом может быть угроза его увольнения или снижение ему уровня заработной платы. Однако факт неполучения педагогом ДПО не может служить основанием для отказа в установлении такому педагогу квалификационной категории либо для признания его не соответствующим занимаемой должности в ходе аттестации¹⁰.

Учитывая изложенное, следует прийти к выводу об отсутствии какой-либо ответственности педагога, который проработал в вузе более трех лет, но не получил ДПО, даже несмотря на императивную норму закона об этом.

ного образования в современной России // Гуманитарий юга России. 2017. Т. 6. № 5. С. 292.

¹⁰ См. письмо Минобрнауки России № 08-415, Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23 марта 2015 г. «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование».

⁸ См.: Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики: монография / отв. ред. Ю. П. Орловский. М., 2012. С. 33.

⁹ См.: Фетисова О. В., Шеховцов В. В. Специфика дополнительного профессиональ-

Складывается довольно странная ситуация: существует норма закона об обязательности ДПО, имеются педагоги, на которых данная норма распространяется, но которые не выполнили содержащиеся в ней требования, однако никаких санкций к ним применяться не должно. Исключением является ситуация, когда работодатель направляет педагога для прохождения ДПО, а тот, в свою очередь, от обучения отказывается — в этом случае педагог совершает дисциплинарный проступок и может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

В иных случаях вины педагогов не усматривается. Ведь не по своей инициативе педагогические работники должны покидать рабочее место и прибывать в учебное заведение, которое имеет лицензию на образовательную деятельность по программам ДПО. Не в свое личное время педагог должен получать ДПО, а во время, отведенное для этих целей работодателем и оформленное в соответствующем приказе. Не сам педагог должен оплачивать стоимость своего обучения (услуг по ДПО) и связанные с обучением командировочные расходы, а работодатель. Поэтому и санкции за ненаправление на ДПО должны применяться не к педагогам, а к вузу.

И действительно, согласно письму Рособрнадзора от 9 ноября 2017 г. № 05-500 при проверках учебных заведений в обязательном порядке проверяются в том числе документы, подтверждающие наличие у педагогических работников профессионального образования, соответствующей квалификации (документы об образовании, о наличии дополнительного профессионального образования). При выявлении в ходе проведения проверки нарушений уполномоченные органы принимают меры для привлечения организации и ее должностного лица к административной ответственности (например, по ч. 2 ст. 19.20 КоАП РФ, устанавливающей наказание за осу-

ществление деятельности, не связанной с извлечением прибыли, с нарушением требований и условий, предусмотренных специальным разрешением (лицензией), если такое разрешение (лицензия) обязательно (обязательна)¹¹, для должностных лиц вуза в виде штрафа от 15 тыс. до 25 тыс. руб., для учебного заведения — штрафа в размере от 100 тыс. до 150 тыс. руб.).

Естественно, возможны ситуации, когда предстоит проверка, аккредитация, лицензирование учебного заведения, а кто-либо из лиц профессорско-преподавательского состава вуза, проработав в вузе более трех лет, так и не получил дополнительное профессиональное образование и, соответственно, не имеет документов о получении такого образования. Как правило, причины здесь могут быть самые разнообразные (например, высокая занятость педагога и плотный график его работы), но самая распространенная — невыделение денежных средств вузу для оплаты услуг по ДПО педагогов. В таких случаях администрация вуза может настойчиво рекомендовать своим педагогам самостоятельно получить ДПО. Как ни странно, но должностных лиц вуза вряд ли смутит, если в представленном документе о повышении квалификации будет указано, что ДПО педагог получал в то же самое время, когда сам проводил занятия в вузе. Главное, как говорится, наличие документов, а не реальное повышение качества образовательного процесса.

Администрация вуза не вправе обязывать педагогов осуществлять ДПО за счет их собственных средств, такого рода условия не мо-

¹¹ Объективная сторона правонарушения здесь — отсутствие в штате вуза педагогических работников, соответствующих требованиям ст. 46 Закона об образовании (подп. «д» п. 6 Положения о лицензировании образовательной деятельности, утв. постановлением Правительства РФ 28 октября 2013 г. № 966).

гут быть включены ни в трудовой договор, ни в дополнительные договоры с работниками-педагогами. Работодатель вообще не вправе в административном порядке требовать каких-либо трат денежных средств работником, приказывать тратить последнему его личные сбережения на какие-либо цели.

Педагог, конечно, может самостоятельно по своей инициативе получать любое образование за свой счет (ч. 1 ст. 43 Конституции РФ). Но в таком случае не стоит рассчитывать на то, что работодатель возвратит работнику затраченные последним на ДПО денежные средства. Подтверждением тому является определение Верховного Суда РФ от 6 февраля 2017 г. № 60-КГ16-11, где рассмотрен спор о возмещении как раз такого рода расходов работнику, который потратил собственные деньги на обучение (по мнению истца, в интересах работодателя), но суд постановил ему в возмещении затрат отказать.

Однако если существует спрос на документы о прохождении ДПО, то наверняка найдутся и желающие такие документы продать. Автор намеренно говорит о продаже документов об обучении, а не об их законном получении, имея в виду, что фактически обучение не проводится, человек просто платит деньги и получает желаемые «корочки»¹². В этом случае у участников такой противоправной сделки усматриваются признаки следующих преступлений (в зависимости от конкретных обстоятельств): ч. 1 ст. 292 УК РФ — служебный подлог; ст. 324 УК РФ — незаконное приобретение или сбыт официальных документов; ч. 3 ст. 327 УК РФ — использование заведомо подложного документа.

Согласимся с позицией А. Федина о том, что лица, использующие под-

ложные дипломы (или документы об образовании), подлежат уголовной ответственности по ч. 3 ст. 327 УК РФ. В подобной ситуации преступник извлекает полезные (удостоверительные) свойства документа путем его представления уполномоченным лицам. А эти лица, в свою очередь, введенные в заблуждение содержанием зафиксированной в документе информации, могут предоставить предъявившему его лицу какие-либо права или освободить его от обязанностей, даже если сам по себе документ этих прав и обязанностей не предоставляет¹³.

Поэтому хотелось бы предостеречь и педагогов, и должностных лиц системы дополнительного образования об опасности такого рода действий. Даже если владелец фиктивного документа о ДПО не будет осужден, то факт его использования и представления в вуз уже является основанием для наказания в дисциплинарном порядке или увольнения педагога¹⁴.

Полагаем, что в действительности документы о ДПО педагогов нужны больше вузу, чем педагогу. Если педагог на высоком методическом уровне проводит занятия, является доктором наук, профессором, работает в сфере дополнительного образования, то от 16 часов нахождения на ДПО его квалификация в лучшую сторону существенно не изменится. Вместе с тем уровень квалификации педагога станет значительно выше даже без ДПО, если у него будет время для подготовки к занятиям и желание самосовершенствоваться.

¹³ См.: Федин А. Н. Некоторые особенности квалификации преступления, предусмотренного частью 3 статьи 327 УК РФ // Уголовное право. 2008. № 3. С. 59.

¹⁴ Описание привлечения судьи к уголовной ответственности и увольнения в последующем за незаконное получение аттестата доцента (который также не влиял на его трудоустройство) приведено в решении Верховного Суда РФ от 19 ноября 2007 г. № ГКПИ07-1255.

¹² См.: Харитонов С. С. Моральная и юридическая ответственность преподавателей военных учебных заведений // Российский военно-правовой сборник. 2009. № 12. С. 191.

Однако норма закона о дополнительном профессиональном образовании один раз в три года относится ко всем педагогическим работникам, что, по нашему мнению, не совсем верно. Ведь многие из них и без дополнительного образования на высоком уровне выполняют свои должностные обязанности. Довольно нелепой представляется ситуация, когда педагог вуза 2 года и 11 месяцев на высоком методическом уровне проводит занятия и соответствует всем критериям, а через пару месяцев (т. е. после трех лет преподавания в вузе без прохождения ДПО) — уже не соответствует.

Проблема видится в императивности, неизбирательном характере норм законодательства о необходимости получения ДПО. Полагаем нецелесообразным всех педагогов страны, вне зависимости от уже имеющегося у них уровня квалификации и специализации преподаваемых дисциплин загонять в «прокрустово ложе» требований закона об обязательном получении ДПО. Ведь вряд ли чему-то действительно полезному в ракурсе повышения качества передачи знаний студентам научатся в ходе ДПО по педагогическому направлению преподаватель сценического искусства театрального вуза, преподаватель гончарного дела или преподаватель строевой подготовки военного вуза. Это отдельная проблема, требующая самостоятельного исследования — по какому направлению подготовки, по какой специальности требуется ДПО педагогам (в настоящее время приветствуется получение любым педагогом ДПО по направлению «педагогика»).

Кроме того, изучив нормативную базу о повышении квалификации профессорско-преподавательским составом вузов, отметим, что большая ее часть сосредоточена в Трудовом кодексе РФ или в рекомендательных письмах профсоюзных организаций. Однако указанные правовые акты не могут регламентировать деятельность педагогов

военных вузов из числа военнослужащих¹⁵. Тем более нерациональна комментируемая норма Закона об образовании, учитывая, что некоторая часть педагогов вузов работает не по трудовому, а по гражданско-правовому договору или по совместительству. И в этом случае также у работодателя не будет обязанности за свой счет обеспечивать их ДПО. Поэтому с такими педагогическими работниками не заключаются договора о ДПО, как то предусмотрено в ст. 197 ТК РФ. Но в таком случае получаем, что к лицам, выполняющим одну и ту же общественно полезную функцию (обучение), применимы разные подходы относительно их права на повышение квалификации.

Подытоживая, хотелось бы, во-первых, предложить законодателю изменить формулировки ст. 28 и 47 Закона об образовании в части более детальной регламентации в них дополнительного профессионального образования. Из дословного толкования Закона следует, что ДПО — это право, а не обязанность педагога. Однако за нарушение этого субъективного права педагога на ДПО могут быть применимы санкции, причем как к нему самому, так и к вузу. Вызывает недоумение и то, что такого рода санкции могут применяться, даже если сам педагог не желает проходить ДПО, а вуз устраивает качество работы этого педагога и без прохождения ДПО.

Полагаем, что если всех участников учебного процесса устраивает педагог без ДПО, то и санкций быть не должно ни к кому.

Также не следует обязывать получать ДПО всех педагогов без какой-либо дифференциации и реальной необходимости. Направлять получать ДПО следует только тех из

¹⁵ В соответствии со ст. 11 ТК РФ трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы.

них, кто реально в нем нуждается, кому оно будет полезно (например, по заключению аттестационной комиссии, при существенном изменении образовательных стандартов или преподаваемых дисциплин).

Здесь уместно воспроизвести слова знаменитого советского педагога В. А. Сухомлинского: «Важнейшее условие духовного роста педагога — это прежде всего время — свободное время учителя. Пора понять, что чем меньше у учителя свободного времени, чем больше он загружен всевозможными планами, отчетами, заседаниями, тем больше опустошается его духовный мир, тем

скорее наступит та фаза его жизни, когда учителю уже нечего будет отдавать воспитанникам...»¹⁶.

Во-вторых, от государственных учебных заведений надзорные органы не должны требовать документов о переподготовке педагогов этих вузов, если государство ранее не финансировало такого рода расходы. Соответственно, не должно быть и привлечения к административной ответственности должностных лиц вузов и самого вуза за невыполнение указанной обязанности.

¹⁶ Сухомлинский В. А. Разговор с молодым директором // Народное образование. 1965. № 10. С. 11.

Библиографический список

Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики: монография / отв. ред. Ю. П. Орловский. М., 2012.

Сухомлинский В. А. Разговор с молодым директором // Народное образование. 1965. № 10.

Федин А. Н. Некоторые особенности квалификации преступления, предусмотренного частью 3 статьи 327 УК РФ // Уголовное право. 2008. № 3.

Фетисова О. В., Шеховцов В. В. Специфика дополнительного профессионального образования в современной России // Гуманитарий юга России. 2017. Т. 6. № 5.

Харитонов С. С. Моральная и юридическая ответственность преподавателей военных учебных заведений // Российский военно-правовой сборник. 2009. № 12. С. 191.

References

Fedin A. N. Some features of the qualification of a crime under part 3 of article 327 of the Criminal Code of the Russian Federation. *Ugolovnoe pravo*, 2008, no. 3, pp. 58—60. (In Russ.)

Fetisova O. V., Shekhovtsov V. V. The specifics of additional professional education in modern Russia. *Gumanitarniy yuga Rossii*, 2017, vol. 6, no. 5, pp. 287—296. (In Russ.)

Kharitonov S. S. The moral and legal responsibility of teachers of military academy. *Rossiyskiy voenno-pravovoy sbornik*, 2009, no. 12, pp. 191—194. (In Russ.)

Labor legislation: current issues, comments, explanations. Ed. by Yu. P. Orlovskiy. Moscow, 2012. 567 p. (In Russ.)

Sukhomlinskiy V. A. Conversation with a young director. *Narodnoe obrazovanie*, 1965, no. 10, pp. 6—12. (In Russ.)