

**Комплект проектов предложений по развитию  
нормативного правового регулирования системы ДПО  
через внесение изменений в законодательство**

1. Внести в **Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»** следующие изменения:

1) статью 1 дополнить частью 3 следующего содержания: **«Настоящий Федеральный закон не регулирует отношения по отраслевой подготовке кадров, не связанной с реализацией предусмотренных настоящим Федеральным законом образовательных программ.»**;

*Так как существующая отраслевая подготовка кадров, как правило, не регулируется Федеральным законом «Об образовании», а регламентируется отраслевыми нормативными правовыми документами, то необходимо для уточнения предмета регулирования внести в статью 1 Федерального закона «Об образовании» уточняющее дополнение.*

2) в подпункте 1 части 2 статьи 29:

а) подпункт «в» изложить в следующей редакции: **«в) о реализуемых образовательных программах с указанием учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, предусмотренных соответствующей образовательной программой. *Порядок размещения на официальном сайте образовательной организации в сети "Интернет" и обновления информации о реализуемых дополнительных профессиональных программах устанавливается Правительством Российской Федерации;*»**;

*В пункте в) части 2 статьи 29 Федерального закона «Об образовании» не учитываются особенности реализации дополнительных профессиональных программ.*

*Размещение и обновления информации о реализуемых дополнительных профессиональных программ затруднительно по ряду причин.*

*Реализация ДПП ПК и ПП имеет свои особенности в отличие от основных образовательных программ среднего профессионального и высшего образования.*

*Для ДПП Федеральный закон «Об образовании» не предусматривает ФГОС или ФГТ.*

*ДПП разрабатываются образовательной организацией самостоятельно, являются авторскими разработками и интеллектуальной собственностью преподавателей. Раскрытие полной информации ДПП приводит к воровству программ, что мы наблюдаем на практике.*

*Многие ДПП разрабатываются под конкретного заказчика, в том числе для иностранных компаний, содержат отраслевую и производственную информацию, которая не подлежит широкому распространению и передаче третьим лицам.*

*Количество ежегодно разрабатываемых и реализуемых ДПП средней по величине образовательной организацией ДПО может составлять до 100 и более и размещение на сайте информации будет связано с необходимостью подготовки и публикации большого объема информации, что затрудняет работу пользователей. В то же время эта информация в ряде случаев является избыточной.*

б) подпункт «з1» изложить в следующей редакции: «з.1) о местах осуществления образовательной деятельности, сведения о которых в соответствии с настоящим Федеральным законом не включаются в соответствующую запись в реестре лицензий на осуществление образовательной деятельности **(за исключением дополнительных профессиональных программ);»;**

*В части 4 статьи 91 Федерального закона «Об образовании» установлено, что в реестре лицензий на осуществление образовательной деятельности по каждому лицензиату не включаются сведения об адресах мест осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам.*

*Это позволяет проводить выездные занятия на предприятиях, в организациях, тем самым оперативно реагировать на запросы рынка труда на дополнительное профессиональное образование.*

*Данная норма направлена на создание проблем для образовательных организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы. Указать места осуществления образовательной деятельности не предоставляется возможным, т.к. заказы появляются нестабильно.*

3) часть 1 статьи 50 изложить в следующей редакции: «1. В организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ **(за исключением организаций осуществляющих образовательную деятельность по реализации только дополнительных профессиональных программ)**, предусматриваются должности педагогических работников и научных работников, которые относятся к научно-педагогическим работникам.»

*В соответствии с частью 1 статьи 50 Федерального закона «Об*

*образовании» в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, предусматриваются должности педагогических работников и научных работников, которые относятся к научно-педагогическим работникам. Из приведенной формулировки неясно, относится ли требование о наличии должностей научных работников только к организациям, одновременно реализующим образовательные программы высшего образования и дополнительного профессионального образования (т.е. вузы), либо к вузам и организациям, реализующим только ДПП. Соответственно, возникает вопрос об обязанности организации ДПО предусматривать в штате должности научных работников. На практике большинство организаций ДПО, особенно частных, не занимаются научной деятельностью, поэтому возлагать на них обязанность по включению в штат научных работников нецелесообразно.*

4) в части 1 статьи 54 пункт 2 изложить в следующей редакции: 2) организацией, осуществляющей образовательную деятельность, лицом, зачисляемым на обучение, *и/или* физическим или юридическим лицом, обязующимся оплатить обучение лица, зачисляемого на обучение.»;

*Действующая формулировка ч. 1 ст. 54 Федерального закона «Об образовании» устанавливает необоснованные ограничения в перечне лиц, которые вправе заключать между собой договоры об образовании. Пункт 2 указанной части ст. 54 устанавливает в качестве обязательной стороны договора лицо, зачисляемое на обучение. При этом физические или юридические лица, оплачивающие обучение зачисляемого на обучение, лишаются возможности заключать договор об образовании без участия в договоре в качестве стороны зачисляемого на обучение. Т.е. договоры становятся как минимум трехсторонними.*

*В частности, организации, осуществляющие образовательную деятельность, и работодатели, оплачивающие обучение своих работников, вынуждены заключать по отдельному договору об образовании по каждому из работников с участием работников в качестве стороны договора об образовании. При этом в большинстве случаев данные договоры не имеют предметом своего регулирования взаимоотношения между лицом, зачисляемым на обучение, и лицом, оплачивающим обучение. Данное обстоятельство приводит к заключению избыточного количества договоров, которые по существу регулируют лишь отношения между*

организациями, осуществляющими образовательную деятельность, и лицами, оплачивающими обучение.

В практической деятельности работодатель, как правило, направляет на обучение не одного, а несколько работников. Возможно, направление работодателем на обучение одновременно до 50-60 работников, список которых является неотъемлемой частью договора. Проблема состоит в том, что не всегда на момент подписания договора предприятие знает точный список работников, которые будут учиться (договоры могут заключаться на будущие периоды). И, таким образом, заключить трехсторонний договор с участием каждого работника практически невозможно.

Заключение трехсторонних договоров приводит к значительному (в сотни раз) увеличению объемов договорной работы, как работодателей, так и образовательных организаций. Бюрократические процедуры при выполнении всех требований предполагают вместо заключения одного договора в двух экземплярах заключения сотен договоров в трех экземплярах. Учитывая, что минимальная продолжительность программ повышения квалификации составляет 16 часов, то есть они могут быть незначительны по времени, требование подписания договора третьей стороной (каждым обучающимся) существенно ограничивает возможность работодателей повышать квалификацию своих работников и приводит к необходимости увеличения штатного персонала образовательных организаций для выполнения больших объемов договорной работы.

Лица, зачисляемые на обучение, по существу являются лицами, в интересах которых договоры об образовании заключены.

Напомним, что гражданское законодательство содержит описание такой договорной конструкции как «Договор в пользу третьего лица» (ст. 430 ГК РФ). Целью заключения договоров в пользу третьих лиц и является сокращение числа сделок, опосредующих отношения сторон договора и третьего лица, и, как следствие, сокращение издержек, что имеет большое значение для гражданского оборота. В случае возникновения возможности заключения договора об образовании без участия в качестве стороны зачисляемого на обучение, данный договор и становится договором в пользу третьего лица, где этим лицом становится зачисляемый на обучение. Интересы зачисляемого на обучение лица будут защищены положениями ст. 430 ГК РФ. Он может как требовать от организации, осуществляющей образовательную деятельность, исполнения обязательств в свою сторону, так и отказаться от предоставленного права. Защита интересов лица, зачисляемого на обучение, при этом не умаляется.

*Отметим, что существующая практика заключения договоров об образовании с участием образовательных организаций, работодателей, их работников очень часто идет по данному пути. Заключаются общие договоры на обучение некоторого числа лиц, перечисленных в тексте договоров об образовании, с надлежащим соблюдением иных требований ст. 54 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Правил оказания платных образовательных услуг.*

*Принятие предложенных поправок к статье 54 позволит вернуть деятельность данных образовательных организаций и работодателей, оплачивающих обучение своих работников, полностью в правовое поле, значительно облегчит издержки на документооборот всех сторон образовательного процесса, при этом никак не ущемляя интересы лиц, зачисленных на обучение.*

**5) часть 9 статьи 98 дополнить следующим абзацем: «По результатам дополнительного профессионального образования внесению в федеральную информационную систему "Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении" в обязательном порядке подлежат сведения о дипломах о профессиональной переподготовке и об удостоверениях о повышении квалификации в случае, если федеральными законами, подзаконными нормативными правовыми актами, профессиональными стандартами и квалификационными требованиями установлено обязательное требование к повышению квалификации работников. В остальных случаях решение о внесении в федеральную информационную систему "Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении" сведений о документах о повышении квалификации образовательная организация может принимать самостоятельно.».**

*В части дополнительного профессионального образования внесение сведений в федеральную информационную систему "Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении" (ФИС ФРДО) обо всех выданных удостоверениях по программам повышения квалификации (ПК) требует колоссальных кадровых и временных ресурсов, поскольку эти программы имеют малую продолжительность (от 16 часов) и выпуск по ним осуществляется непрерывно, а годовой контингент слушателей может достигать свыше 10000 человек. В целях, для которых создана ФИС ФРДО, достаточно вносить в ФИС ФРДО сведения о 1) дипломах о профессиональной*

переподготовке и 2) об удостоверениях о повышении квалификации по программам ПК, освоение которых для замещения ряда должностей является обязательным условием, установленным федеральными законами РФ (Градостроительным кодексом, ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов», ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»), подзаконными нормативными правовыми актами, профессиональными стандартами и квалификационными требованиями.

2. Внести в Трудовой кодекс Российской Федерации следующие изменения:

1) В статье 196:

а) часть 4 изложить в следующей редакции: **«4. Работодатель обязан обеспечивать работникам возможность прохождения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки) в случаях, если это необходимо для выполнения должностных обязанностей и (или) обусловлено требованиями законодательства, коллективным договором, соглашениями и трудовым договором. Работодатель определяет формы, сроки и периодичность дополнительного профессионального образования с учетом специфики деятельности организации и потребностей работников.»**;

б) дополнить частью 7 следующего содержания: **«7. следующего содержания: «7. Работодатель может разрабатывать и утверждать индивидуальные планы профессионального развития работников, предусматривающие прохождение дополнительного профессионального образования, стажировок, участие в профессиональных конкурсах, наставничество и другие меры, направленные на профессиональный рост. Индивидуальный план развития может быть составлен на основе результатов оценки профессиональных компетенций работника»»**;

2) Часть 2 статьи 195.3 после слов «Характеристики квалификации» дополнить словами «, **промежуточных квалификаций**».

3) В части 4 статьи 332 слова «в создаваемые образовательные организации высшего образования до начала работы ученого совета» заменить словами **«по основному месту работы»**.

Изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации направлены на усиление ответственности работодателя за ДПО сотрудников, индивидуализацию подхода к профессиональному развитию работников.

3. Часть 8 статьи 24 **Федерального закона от 5 апреля 2013 года № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»** после слов «Закупки» дополнить словами **«образовательных услуг по дополнительному профессиональному образованию»**.

*Внесение предлагаемых изменений связано с тем, что значительное количество заказчиков образовательных услуг в сфере ДПО обязаны руководствоваться при заключении договора нормами федерального закона от 05.04.2013 года № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд». На практике большое количество договоров на оказание образовательных услуг заключаются по результатам электронных аукционов или электронных запросов котировок. Между тем оптимальным конкурентным способом определения исполнителя в сфере ДПО является электронный конкурс, поскольку именно этот способ позволяет определить исполнителя не только по цене контракта, но и по другим критериям, включая характеристики объекта закупки и самое главное квалификацию участника закупки. Использование для закупки образовательных услуг аукциона и запроса котировок приводит к значительному снижению участниками закупки цены контракта в ходе борьбы за победу. В результате победитель закупки сталкивается с затруднениями при исполнении своих обязательств, что однозначно сказывается на качестве оказываемых образовательных услуг. Зачастую оказание образовательных услуг по контрактам, заключенным по результатам аукционов, сводится к формальному проведению минимального количества занятий и последующей выдаче документов о квалификации, при этом слушатели необходимого объема знаний не получают, что приводит к недостижению целей закупки.*