

Особенности оплаты времени сотрудника при прохождении курсов повышения квалификации

Вопрос

Сертификат сотрудника заканчивается должностями «медработник, внутренний совместитель».

Есть направление на повышение квалификации, оформляем с отрывом от работы, не командировка. Как оплатить это время?

Если по ТК ^{ст.} 187 и 287 ^{ст.} должны оплатить по обеим должностям. Не будет ли это нецелевым использованием бюджетных средств?

Ответ

При направлении внутреннего совместителя на курсы повышения квалификации с отрывом от работы (в том числе основной) за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по месту работы по совместительству.

Вопрос оформления нахождения работника по основному месту работы (в период прохождения повышения квалификации по внутреннему совместительству) может быть урегулирован сторонами трудовых отношений самостоятельно путем предоставления отпуска без сохранения заработной платы либо основного оплачиваемого отпуска.

Обоснование

В соответствии со [ст. 187](#) ТК РФ при направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Согласно [ст. 196](#) ТК РФ необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости ^{ст.} в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Во исполнение вышеуказанных норм права [ст. 73](#) Федерального закона от 21.11.2011 N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» установлено, что медицинские работники обязаны

совершенствовать профессиональные знания и навыки путем обучения по дополнительным профессиональным образовательным программам в образовательных и научных организациях в порядке и в сроки, установленные уполномоченным федеральным органом исполнительной власти.

Согласно [ст. 287](#) ТК РФ гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются только по основному месту работы.

При направлении сотрудника на обучение в приказе должно быть указано: по какой должности сотрудник направляется на обучение.

Исходя из совокупности [ст. 167](#) и [ст. 282](#) Трудового кодекса РФ можно сделать вывод, что средний заработок за таким сотрудником сохраняется на обоих местах работы только в том случае, если внутренний совместитель направлен на обучение и с основной работы, и с работы, которую он выполняет по совместительству.

В противном случае средний заработок сохраняется только по тому трудовому договору, в рамках которого сотрудник направлен на обучение.

Если внутренний совместитель направлен на обучение только по одному месту работы (внутреннее совместительство), то работодатель должен решить вопрос о документальном оформлении его отсутствия на работе по основному договору.

Например, сотруднику может быть оформлен отпуск без сохранения заработной платы ([ст. 128](#) ТК РФ).

Таким образом, в отсутствии однозначной позиции по данному вопросу, по моему мнению, при направлении внутреннего совместителя на курсы повышения квалификации с отрывом от работы (в том числе основной) за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по месту работы по совместительству.

Вопрос оформления нахождения работника по основному месту работы во время прохождения повышения квалификации по должности по совместительству трудовым законодательством не урегулирован. В действующем трудовом законодательстве проблему можно разрешить путем оформления отпуска (основного оплачиваемого или без сохранения заработной платы) по основному месту работы (по совместительству) по просьбе работника.