

СОГЛАСОВАНО
Педагогическим советом
МБОУ «Центр образования с. Ваеги»
(протокол от 26.08.2019 г. № 1)

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБОУ «Центр образования
с. Ваеги» № 141/3
от 02.09.2019 г.



ПРИНЯТО
На Общем собрании
(конференции)
Протокол № 1

«09» января 2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МБОУ «ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ с. ВАЕГИ»

I. Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения является организация дополнительного профессионального образования (далее - ДПО) педагогических работников МБОУ «Центр образования с. Ваеги» (далее – школа).

1.2. Данное Положение разработано на основании:

- Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Трудового Кодекса РФ;
- Письма Департамента государственной политики в сфере общего образования Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 марта 2015 г. № 08415/124 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование»;
- Устава МБОУ «Центр образования с. Ваеги»,

с целью создания оптимальных условий для реализации прав педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности и реализации права на дополнительное профессиональное образование.

1.3. В настоящем положении применяются следующие основные понятия: *Дополнительное профессиональное образование* – образование, направленное на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации

меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды. Осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ – повышения квалификации и профессиональной переподготовки. *Квалификация* – уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности .

Модульно-накопительная система повышения квалификации -это пролонгированный непрерывный процесс повышения квалификации специалистов, при котором педагогическим работникам школы в соответствии с их профессиональными интересами и (или) профессиональными затруднениями предоставляется возможность выбора учреждений и организаций, реализующих программы повышения квалификации; программ и содержания курсов обучения (модулей), а также удобных сроков и форм обучения.

II. Порядок реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности 2.1.

Реализация права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование предусматривает прохождение профессиональной переподготовки или повышение квалификации в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы и уровню профессиональной переподготовки педагогических работников;

2.2. Как правило, повышение квалификации осуществляются в течение всей трудовой деятельности работников по мере необходимости, но не реже одного раза в три года;

2.3. Повышение квалификации включает в себя следующие виды обучения: - краткосрочное (не менее 72 ч) тематическое обучение, которое проводится по месту основной работы;

- тематические и проблемные семинары (от 72 до 100 ч) по научно-техническим, технологическим, социально-экономическим и другим проблемам, возникающим на уровне отрасли, региона, организации или учреждения;

- длительное (свыше 100 ч) обучение специалистов в образовательном учреждении повышения квалификации для углубленного изучения актуальных проблем науки, техники, технологии, социально-экономических и других проблем по профилю профессиональной деятельности.

Слушателям, успешно завершившим курс обучения, выдается документ государственного образца в случае, если объем программы повышения квалификации составляет свыше 72 ч.

2.4. На период повышения квалификации с отрывом от работы в соответствии со ст. 187 ТК РФ по основному месту работы за работником сохраняются его место работы (должность) и средняя заработная плата.

2.5. При сокращении численности или штата работников в организации при равной производительности труда и квалификации работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, входят в число тех, кому отдается предпочтение в оставлении на работе (ст. 179 ТК РФ).

2.6. Профессиональная переподготовка специалистов является самостоятельным видом дополнительного профессионального образования, проводится с учетом профиля полученного образования специалистов и осуществляется образовательными учреждениями повышения квалификации и подразделениями образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования. 2.7. Право педагогических работников, работников из числа учебновспомогательного персонала, на ДПО реализуется путем заключения договора между работником и работодателем (ч.2 ст.197 ТК РФ), в котором прописываются: - обязанности работодателя по обеспечению реализации требований ФГОС к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития путем освоения ДПО, по предоставлению в соответствии со ст. 187 ТК РФ гарантий и компенсаций работникам, направляемым на ДПО;

- обязанности педагогических работников по освоению ДПП при условии направления их работодателями для прохождения ДПО с обеспечением гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством.

III. Порядок организации дополнительного профессионального образования работников

3.1. В школе ежегодно разрабатывается план-график получения педагогическими работниками дополнительного профессионального образования. План-график разрабатывает заместитель директора, в обязанности которого входит выполнение данной работы.

3.2. Разработанный план-график, равно как и вносимые в него изменения, предоставляются для согласования в представительный орган работников школы, а затем план-график утверждается директором.

3.3. Заместитель директора при составлении плана-графика руководствуется следующим:

- необходимостью обучения педагогических работников не менее 1 раза в три года по приоритетным направлениям повышения квалификации, определенными документами федерального, регионального и других уровней соответствия уровня квалификации педагогических работников квалификационным характеристикам. - необходимостью оказания методической поддержки педагогическим работникам, имеющим профессиональные затруднения которые не позволяют им выполнять трудовые обязанности с должным качеством.
- необходимостью оказания методической поддержки работникам, имеющим профессиональные потребности в освоении инновационных образовательных технологий или содержания инновационных курсов (подготовки тьюторов). - наличием образовательных потребностей педагогов к освоению новых технологий обучения, получения универсальных знаний и потребностей преодоления профессиональных затруднений (результатами соответствующих исследований). - желанием работников получать дополнительное профессиональное образование в различных формах и с использованием дистанционных технологий обучения.

IV. Источники финансирования дополнительного профессионального образования работников:

4.1. Администрация Школы создает условия, необходимые для успешного обучения работников в учреждениях системы переподготовки и повышения квалификации, их участия в мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию на региональном, муниципальном и внутришкольном уровне.

4.2. Плановое дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности педагогических и руководящих работников финансируется из средств бюджетных ассигнований Федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ, либо за счет средств образовательной организации.

4.3. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или ДПО с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.4. В случае направления работника в служебную командировку работодатель обязан возместить работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя (ст. 168 ТК РФ)

4.5. Педагогический работник по согласованию с администрацией Школы самостоятельно конструирует образовательный маршрут с учетом своих профессиональных потребностей, проблем и выбирает наиболее приемлемые для себя сроки и формы его реализации.

4.6. С целью контроля выполнения плана-графика и эффективного расходования ресурсов на организацию дополнительного профессионального образования, в том числе контроля использования работниками знаний и компетенций, полученных по результатам освоения дополнительных профессиональных программ, в образовательном процессе, в школе проводятся методические дни, семинары-практикумы.

V. Ответственность работодателя и работников за неисполнение (нарушение) норм, установленных настоящим положением

5.1. Работодатель не вправе обязывать работника осуществлять ДПО за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в соответствующие договоры.

5.2. В случае если право педагогического работника на подготовку и ДПО, закрепленное в договоре, заключенном между работником и работодателем, не реализуется из-за отказа со стороны работодателя выполнять 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.

5.3. Если работник направляется для получения ДПО, но работодатель не обеспечивает предоставление ему предусмотренных законодательством и договором гарантий и компенсаций, то работник вправе отказаться от ДПО.

5.4. При выполнении работодателем условий договора, связанного с ДПО, включая предоставление гарантий, работник не вправе без уважительных причин отказаться от получения ДПО, в том числе, когда ДПО осуществляется с применением формы организации образовательной деятельности, основанной на модульном принципе, в течение учебного года без отрыва от основной работы.

5.5. Отказ педагогического работника от прохождения ДПО в таких случаях является дисциплинарным проступком, т.е. неисполнением работником по его вине возложенных на него в соответствии с трудовым договором трудовых обязанностей. За совершение указанного проступка работодатель имеет право применить соответствующее дисциплинарное взыскание, предусмотренное ст. 192 ТК РФ.

VI. Заключительные положения

6.1. Если работник школы по своей личной инициативе принимает решение об освоении дополнительных профессиональных программ за свой счет полностью или частично, то он обращается с заявлением на имя директора, в котором указывает тему программ обучения, сроки предполагаемого обучения, и объем средств (по необходимости), которые готов затратить на обучение. Директор принимает решение об организации дополнительного профессионального образования для данного работника, исходя из его интересов и прав, а также с учетом особенностей организации образовательного процесса в тот или иной период времени (без ущерба для образовательного процесса в школе).

6.2. При аттестации педагогических работников учитывается тот факт, что неполучение ими ДПО не может служить основанием для отказа в установлении квалификационной категории либо для признания их не соответствующими занимаемой должности

VII. Порядок вступления Положения в силу и способ его опубликования

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения директором. Изменения, вносимые в Положение, вступают в силу в том же порядке.

7.2. После утверждения Положения или изменений, внесенных в него, текст Положения или изменений размещается на сайте школы.

