

Приложение № 12
к приказу от «11» мая 2023 г. № 11-05/23



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения является организация дополнительного профессионального образования педагогических работников Автономной некоммерческой организации дополнительного профессионального образования «Учебный центр русского языка» (далее – Организация).

1.2. Положение разработано с целью создания оптимальных условий для реализации прав педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности и исполнения ими обязанности систематически повышать свою квалификацию и профессиональный уровень.

1.3. Данное Положение разработано в соответствии с требованиями Федерального Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

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

2. Основные понятия

В Положении применяются следующие основные понятия:

1. *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.

2. *Квалификация* – уровень знание, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности.

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

3. Принципы организации дополнительного профессионального образования педагогических работников

Для организации дополнительного профессионального образования педагогических работников Администрация Организации руководствуется следующими принципами:

- 1) *непрерывности* дополнительного профессионального образования работников;
- 2) *равного отношения к личности работников* (отдельная личность, ее права, интересы и потребности ставятся на ведущее место);
- 3) *демократичности* (работники активно вовлекаются в той или иной форме в процесс организации дополнительного профессионального образования, совместное обсуждение результатов);
- 4) *модульного построения* (ориентация на проблемно-ориентированные курсы, мобильно трансформируемые в зависимости от потребностей работников);
- 5) *согласования интересов организации и работников*.

4. Порядок организации дополнительного профессионального образования педагогических работников

4.1. В Организации разрабатывается план-график получения педагогическими работниками дополнительного профессионального образования (далее – ДПО) на три года. План-график разрабатывает должностное лицо, в обязанности которого входит выполнение данной работы, или должностное лицо, уполномоченное на это приказом директора (далее – должностное лицо).

4.2. Должностное лицо при составлении плана-графика руководствуется следующим:

4.2.1. Необходимостью обучения педагогических работников не менее 1 раза в три года;

4.2.2. Необходимостью оказания методической поддержки педагогическим работникам, имеющим профессиональные затруднения, которые не позволяют им выполнять трудовые обязанности с должным качеством;

4.2.3. Необходимостью оказания методической поддержки работникам, имеющим профессиональные потребности в освоении инновационных образовательных технологий или содержания инновационных курсов;

4.2.4. Наличием образовательных потребностей педагогов к освоению новых технологий обучения, получения универсальных знаний и потребностей преодоления профессиональных затруднений (результатами соответствующих исследований);

4.2.5. Желанием работников получать дополнительное профессиональное образование в различных формах и с использованием дистанционных технологий обучения.

4.3. Разработанный план-график, равно как и вносимые в него изменения, утверждается директором Организации.

4.4. Изменения в план-график могут быть обоснованы:

- переносом сроков реализации программ повышения квалификации (по объективным основаниям);
- изменением форм получения дополнительного профессионального образования;
- изменением источника финансирования повышения квалификации с внутреннего на внешний.

4.5. Ходатайствовать о внесении изменений в план-график могут должностные лица Организации либо сами педагогические работники.

4.6. С целью контроля выполнения плана-графика и эффективного расходования ресурсов на организацию ДПО, в том числе контроля использования работниками знаний и компетенций, полученных по результатам освоения дополнительных профессиональных программ (далее – ДПП), в образовательном процессе, в Организации проводятся методические дни, семинары-практикумы.

4.7. Организация ДПО для работников Организации осуществляется:

4.7.1. в самой Организации;

4.7.2. в других образовательных организациях, в том числе

– с использованием дистанционных образовательных технологий и электронного обучения,

– полностью или частично в форме стажировки,

– посредством сетевых форм их реализации,

– по индивидуальному учебному плану.

4.8. Обучение по ДПП может осуществляться как одновременно и непрерывно, так и поэтапно (дискретно) в порядке, установленном образовательной программой и (или) договором об образовании.

4.9. Программы ДПО могут быть реализованы в очной, заочной и очно-заочной формах. Формы обучения и сроки освоения дополнительной профессиональной программы определяются образовательной программой и (или) договором об образовании.

5. Источники финансирования дополнительного профессионального образования работников.

5.1. Источниками финансирования дополнительного профессионального образования педагогических работников являются:

- внутренние источники: финансовые средства Организации;

- внешние источники: средства, полученные по целевым программам, грантам, финансовые средства самого педагогического работника.

5.2. Выбор источников финансирования дополнительного профессионального образования педагогических работников определяется:

5.2.1. Объемами финансирования в различных источниках;

5.2.2. Необходимостью максимального использования внешних ресурсов (источников финансирования) для организации дополнительного профессионального образования работников по разным направлениям.

5.2.3. Необходимостью использования внутренних ресурсов (источников финансирования) для достижения целей и задач развития Организации и кадрового потенциала через формирование индивидуальных образовательных маршрутов.

6. Условия предоставления дополнительного профессионального образования педагогическим работникам

6.1. Организация как организация-работодатель создаёт необходимые условия для предоставления ДПО педагогическим работникам, регулирует финансовые вопросы, непосредственно связанные с предоставлением ДПО, в том числе следующие:

6.1.1. ДПО по профилю педагогической деятельности осуществляется не реже чем один раз в три года.

6.1.2. Предоставление гарантий и компенсаций, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

6.1.3. Направление работника на обучение за счёт средств Организации, предусмотренных на эти цели.

6.2. Право работников, в том числе педагогических работников на ДПО реализуется путём заключения договора между работником и работодателем.

6.3. В договоре, в том числе трудовом договоре, как правило, содержится следующее:

6.3.1. Обязанности работодателей по обеспечению и реализации требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития.

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

6.4. При направлении работодателем работника на ДПО в очной форме обучения за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым на ДПО в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.5. В случае направления работника в служебную командировку организация возмещает ему:

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

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются локальным актом организации.

6.6. Как правило, работнику перечисляется авансовый платёж на сопутствующие расходы. Педагогические работники отчитываются о фактически произведённых расходах. Оплата сопутствующих услуг осуществляется при предъявлении соответствующих документов (проездных документов, квитанции об оплате проживания в гостинице и др.).

6.7. В случае, если право работника на ДПО, закреплённое в договоре, заключённом между работником и работодателем, 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 исполнительные органы власти за восстановлением нарушенного права на ДПО.

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

6.9. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять ДПО за счёт их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в соответствующие договоры.

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

Отказ педагогического работника от прохождения ДПО в таких случаях будет являться дисциплинарным проступком, то есть неисполнением работником по его вине возложенных на него в соответствии с трудовым договором трудовых обязанностей. За совершение данного проступка работодатель имеет право применить соответствующее дисциплинарное взыскание, предусмотренное Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.11 При аттестации педагогических работников следует учитывать, что неполучение ими ДПО не может служить основанием для отказа в установлении педагогическим работникам квалификационной категории либо для признания их не соответствующими занимаемой должности.

6.12. Организация-работодатель и организация, реализующая ДПП, заключают договор на оказание образовательных услуг. Организация-работодатель принимает отчёт об оказании услуг по договору путём подписания акта, указанного в договоре.

6.13. Минимально допустимый срок освоения программ повышения квалификации не может быть менее 16 часов.

Организация финансирует продолжительность повышения квалификации педагогических работников в объёме 16 часов. При этом верхний предел ДПП не ограничен.

7. Заключительные положения

7.1. В случае, если в Организацию поступают предложения от юридических лиц по предоставлению образовательных услуг по дополнительным профессиональным программам за счет средств грантов, государственных заказов или иных источников, решение об организации дополнительного профессионального образования работников принимает директор, руководствуясь принципами, определенными в разделе 3 данного Положения.

7.2. Если работник Организации по 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 Организации).