

ПРИНЯТО

на педагогическом совете

Протокол № 3

от «13» декабря 2018 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор гимназии №5:

/Нуриева Г.Н./

Введено в действие по приказу  
№ 381-ОД  
от «13» декабря 2018 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о формах подготовки и**  
**дополнительного профессионального образования работников,**  
**перечне необходимых профессий и специальностей**  
**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**« Гимназия №5 ЗМР РТ»**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее положение (далее – Положение) о формах подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечне необходимых профессий и специальностей муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №5 ЗМР РТ» регламентирует деятельность Гимназия №5 ЗМР РТ по созданию условий для реализации права работников на дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности и исполнения ими обязанности систематически повышать свою квалификацию и профессиональный уровень.

1.2. Положение разработано на основании:

- Трудового Кодекса Российской Федерации (статьи 18, 196, 197);
- Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (статьи 28, 47, 48, 52);
- приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 года № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;
- Устава Гимназия №5 ЗМР РТ;

- Коллективного договора Гимназия №5 ЗМР РТ.

1.3. Дополнительное профессиональное образование (далее – ДПО) направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

1.4. ДПО осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ:

- программ повышения квалификации;
- программ профессиональной переподготовки.

1.5. Программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

1.6. Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

## **2. Компетенция Работодателя**

2.1. К компетенции директора Гимназия №5 ЗМР РТ (далее – Работодатель) относится:

- право определять необходимость ДПО работников для собственных нужд Гимназия №5 ЗМР РТ, на условиях, и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;
- право определять формы подготовки и ДПО работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом мнения представительного органа работников.

2.2. В целях реализации компетенции, установленной в п.2.1. Положения, Работодатель имеет право:

- определять необходимость ДПО педагогических кадров для нужд Гимназия №5 ЗМР РТ;
- предлагать формы ДПО в учреждениях высшего профессионального образования, а также в учреждениях системы ДПО на бюджетной и внебюджетной основе;

- устанавливать перечень должностей работников, подлежащих ДПО, по согласованию с профсоюзным комитетом;

- определять сроки ДПО в течение периода, установленного для работников на получение ДПО по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

2.3. Обязанности Работодателя по созданию условий для ДПО работников включают:

- урегулирование организационных вопросов;
- урегулирование финансовых вопросов.

2.4. Для урегулирования организационных вопросов Работодатель обязан:

- осуществлять анализ кадрового потенциала по образованию и соответствие квалификационным требованиям и (или) профессиональным стандартам по замещаемой должности, расчет потребности ДПО;

- координировать работу администрации Гимназия №5 ЗМР РТ, профсоюзного комитета Гимназия №5 ЗМР РТ по планированию ДПО работников;

- определить должностное лицо (должностных лиц), в обязанности которого входит разработка перспективного плана аттестации и получения педагогическими работниками ДПО;

- утверждать график ДПО педагогических работников на текущий учебный год;

- согласовывать документы по организации ДПО с представительным органом работников Гимназия №5 ЗМР РТ;

- обеспечить функционирование системы учета и осуществление контроля за ДПО кадров;

- обеспечить подготовку и заключение договоров (контрактов) на ДПО с образовательными учреждениями, имеющими лицензию на данный вид деятельности (в случае организации ДПО за счет средств Гимназия №5 ЗМР РТ, в том числе от приносящей доход деятельности);

- направлять работника на обучение по программам ДПО;

- при направлении работника на ДПО с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность);

- создать необходимые условия педагогическим работникам, проходящим ДПО, для совмещения работы с обучением, обеспечить замену уроков;

- осуществлять анализ результатов по итогам ДПО.

2.5. Для урегулирования финансовых вопросов Работодатель обязан:

- при направлении работника на ДПО с отрывом от работы выплачивать работнику среднюю заработную плату по основному месту работы в течение всего времени ДПО;

- оплачивать командировочные расходы педагогическому работнику, проходящему обучение по программам ДПО по направлению Работодателя с отрывом от работы в другой местности в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки, в соответствии со статьей 168 ТК РФ.

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

### **3. Права и обязанности работников**

3.1. Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, на ДПО реализуется путем заключения договора между работником и Работодателем (ч. 2 ст. 197 ТК РФ). В МБОУ указанные нормы включаются в трудовой договор.

3.2. В трудовом договоре содержатся:

- обязанности Работодателя по обеспечению реализации требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития путем освоения дополнительных профессиональных образовательных программ; по предоставлению в соответствии со статьей 187 ТК РФ гарантий и компенсаций работникам, направляемым на ДПО: сохранение места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы, а при направлении для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность — оплаты командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки;

обязанности педагогических работников по освоению дополнительных профессиональных программ при условии направления их Работодателем для прохождения ДПО с обеспечением гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством.

### 3.3. Педагогические работники имеют право:

- на ДПО по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- на сохранение места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы в течение всего периода обучения при направлении Работодателем работника на ДПО с отрывом от работы;
- на оплату командировочных расходов при прохождении обучения по программам ДПО по направлению Работодателя с отрывом от работы в другой местности в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки;
- на обучение по дополнительным профессиональным программам как одновременно и непрерывно, так и поэтапно (дискретно), в том числе посредством освоения отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), прохождения практики, применения сетевых форм, в порядке, установленном образовательной программой и (или) договором об образовании, а также полностью или частично в форме стажировки;
- обратиться в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссию по трудовым спорам, суд) либо в Государственную инспекцию труда за восстановлением нарушенного права на ДПО - в случае, если его право на ДПО, закрепленное в договоре, заключенном между работником и Работодателем, не реализуется из-за отказа со стороны Работодателя выполнить свои обязательства;

- отказаться от получения ДПО, если работник направляется Работодателем для получения ДПО, но Работодатель не обеспечивает предоставление ему предусмотренных законодательством и договором гарантий и компенсаций

### 3.4. Работник обязан:

- в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 48 Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ систематически повышать свой профессиональный уровень;
- эффективно использовать время, предоставленное для повышения его профессионального роста;
- сдать ответственному за делопроизводство копию документа, подтверждающего прохождение ДПО.

3.5. 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, если Работодателем выполняются условия заключенного договора получения ДПО, включая предоставление гарантий. Отказ от прохождения ДПО при выполнении условий заключенного договора получения ДПО будет являться дисциплинарным проступком, то есть неисполнением работником по его вине возложенных на него в соответствии с трудовым договором трудовых обязанностей, за совершение которого Работодатель имеет право применить соответствующее дисциплинарное взыскание, предусмотренное статьей 192 ТК РФ.