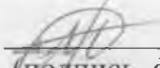
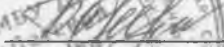


СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома


И.Ф. Магазов
(подпись, фамилия, инициалы)
« 15 » 05 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МБУ ДО «Детская школа искусств»




Г.Ш. Баянова
(подпись, фамилия, инициалы)
« 15 » 05 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и форме подготовки, дополнительного профессионального образования, профессиональной переподготовки в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств» городского округа город Сибай Республики Башкортостан

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и форме подготовки, дополнительного профессионального образования, профессиональной переподготовке работников (далее Положение) регламентирует порядок организации повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки педагогических и руководящих работников в МБУ ДО «Детская школа искусств» (далее – Учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ;
- Приказом Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. N 499 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам";
- Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

II. Основные понятия

2.1. **Дополнительное профессиональное образование** осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

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

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

2.4. Содержание дополнительных профессиональных программ должно учитывать **профессиональные стандарты**, квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям, или квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, которые устанавливаются в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации о государственной службе.

2.5. Формы обучения и сроки освоения дополнительных профессиональных программ **определяются образовательной программой и (или) договором об образовании**. Срок освоения дополнительной профессиональной программы должен обеспечивать возможность достижения планируемых результатов и получение новой компетенции (квалификации), заявленных в программе. При этом минимально допустимый срок освоения программ повышения квалификации не может быть менее 16 часов, а срок освоения программ профессиональной переподготовки - менее 250 часов.

III. Порядок организации дополнительных профессиональных программ

3.1. В Учреждении разрабатывается график получения педагогическими работниками дополнительного профессионального образования на три года (далее график). График разрабатывает или обеспечивает его разработку заместитель директора по УВР, в обязанности которого входит выполнение методической работы.

3.2. Заместитель директора по УВР при разработке графика руководствуются следующими основаниями при определении очередности обучения педагогических работников :

- необходимостью обучения педагогических работников не менее 1 раза в три года по приоритетным направлениям повышения квалификации, определенными документами федерального и регионального уровней, соответствия уровня квалификации педагогических работников квалификационным характеристикам;
- необходимостью оказания методической поддержки педагогическим работникам, женщинам после их выхода из отпуска по уходу за ребенком, с учетом перспектив развития образовательной организации, а так же по результатам аттестации педагогических работников;
- необходимостью эффективного расходования ресурсов (финансовых, временных, материально-технических, организационных) при организации дополнительного профессионального образования работников;
- в соответствии с объемами финансирования в различных источниках и необходимостью максимального использования внешних ресурсов (источников финансирования) для организации дополнительного профессионального образования работников;

- необходимостью использования внутренних ресурсов (источников финансирования) для достижения целей и задач развития Учреждения.

3.4. Разработанный график утверждается директором Учреждения.

3.5. Положением предусматриваются следующие обстоятельства, при которых изменения в графике не согласовываются: перенос сроков реализации программ повышения квалификации (по– объективным основаниям); изменение форм получения дополнительного профессионального образования;–изменение источника финансирования повышения квалификации с внутреннего– на внешний.

3.6. Ходатайствовать о внесении изменений в график могут: заместитель директора по УВР, ответственный за его разработку и контроль его выполнения; заместители директора, председатель профсоюзной организации работников.

3.7. С целью контроля выполнения 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 образовательной деятельности, в Учреждении организуется и проводится соответствующий мониторинг.

3.8. Мониторинг осуществляет заместитель директора по УВР, в обязанности которого входит выполнение методической работы

3.9. Ежегодно по результатам мониторинга заместитель директора по УВР готовит отчет об эффективности работы Учреждения в данном направлении и представляет его на обсуждение Педагогического совета.

3.10. Количество работников, ежегодно направляемых на обучение за счет средств Учреждения, определяется утвержденным графиком повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки педагогических и руководящих работников, на основании приказа директора Учреждения.

IV. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, профессиональной переподготовке

4.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования и профессиональной переподготовки для собственных нужд определяет работодатель.

4.2.Формы подготовки и дополнительного профессионального образования, профессиональной переподготовки работников, перечень необходимых профессий и специальностей, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4.3.Работникам, проходящим подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

V. Права и обязанности работников по подготовке и дополнительному профессиональному образованию

5.1. Право работников на подготовку, **дополнительное профессиональное образование, профессиональную переподготовку** реализуется путем заключения договора (дополнительного соглашения) между работником и работодателем. В договоре могут содержаться:

- обязанности работодателей 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;

- обязанности педагогических работников по освоению дополнительных профессиональных программ при условии направления их работодателями для прохождения ДПО с обеспечением гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством. В соответствии со ст. 249 ТК РФ в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

5.2. В случае если право работника на подготовку и ДПО, закрепленное в договоре, заключенном 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 инспекцию труда за восстановлением нарушенного права на ДПО.

5.3. 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.

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.

5.5. 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 указанного проступка работодатель имеет право применить соответствующее дисциплинарное взыскание, предусмотренное статьей 192 ТК РФ.