

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 61
Невского района Санкт-Петербурга

СОГЛАСОВАНО

Педагогическим советом
ГБДОУ детского сада № 61
Невского района Санкт-Петербурга
(протокол № 2
от «20» марта 2024 г.)

УТВЕРЖДЕНО

Приказом заведующего
ГБДОУ детского сада № 61
Невского района Санкт-Петербурга
приказ № 20 п.1
от «26» марта 2024 г.
_____ А.В. Рыбакова

ПОЛОЖЕНИЕ
об организации повышения квалификации,
профессиональной подготовке, переподготовке и дополнительного
профессионального образования работников
в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении
детском саду № 61 Невского района Санкт - Петербурга

Санкт - Петербург
2023 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет формы, виды, периодичность, порядок организации и проведения работы по повышению квалификации, профессиональной подготовке, переподготовке и дополнительного профессионального образования работников (далее – обучение) Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 61 Невского района Санкт-Петербурга (далее по тексту - ОУ).

1.2. Настоящее Положение разработано на основе:

- Трудового кодекса Российской Федерации (с изменениями на 24 октября 2023 года) ;
- Федерального закона от 29.12.2012 г.п.5 ч.3 ст. 28 и ст. 48 № 273- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Письма Минобрнауки России и Общероссийского Профсоюза образования от 23 марта 2015 г. № 08-415/124 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование»;
- Письма Минобрнауки России от 9 октября 2013 г. № 06-735 «О дополнительном профессиональном образовании»;
- Приказа Минобрнауки России от 1 июля 2013 года № 499 «Об определении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам», утвержденных профессиональных стандартов (с изменениями на 15 ноября 2013 года).

1.3. Положение распространяется на перечень должностей и специальностей, утвержденный работодателем по согласованию с Общим собранием работников образовательного учреждения.

1.4. Целью обучения работников ОУ является углубление и усовершенствование уже имеющихся у них профессиональных знаний, повышение качества их профессиональной деятельности, обновление теоретических и практических знаний в соответствии с постоянно повышающимися требованиями к образовательному процессу для эффективного исполнения работниками должностных обязанностей.

1.5. Обучение работников ОУ осуществляется в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования Российской Федерации.

1.6. Обучение производится за счет финансовых средств ОУ, а также, в случае, предусмотренном п. 3.3. настоящего Положения, полностью или частично за счет собственных средств работников ОУ.

1.7. Необходимость профессиональной переподготовки кадров для собственных нужд и повышения квалификации определяет работодатель.

1.8. Работникам, успешно завершившим курс обучения, выдаются документы государственного образца, копии которых хранятся в личном деле работника.

2. Виды обучения, сроки и периодичность.

2.1. 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 (программ профессиональной переподготовки и программ повышения квалификации).

2.2. Право педагогических работников на получение дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года

установлено Законом об образовании (п. 2 ч. 5 ст. 47). Периодичность прохождения повышения квалификации в течение этого периода устанавливает работодатель.

2.3. Виды профессионального образования работников:

2.3.1. Профессиональная переподготовка. Профессиональная переподготовка специалистов осуществляется только образовательными учреждениями повышения квалификации и соответствующими подразделениями учреждений высшего и среднего профессионального образования. Работникам ОУ профессиональная переподготовка необходима либо для совершенствования своего профессионального мастерства, либо для освоения новой профессии с учетом потребности ОУ и требований Профессионального Стандарта. Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации. Программы профессиональной переподготовки продолжительностью не менее 250 часов. Срок освоения дополнительной профессиональной программы должен обеспечивать возможность достижения планируемых результатов и получение новой компетенции (квалификации), заявленных в программе. Обучение по дополнительным профессиональным программам может осуществляться 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. Повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования подтверждается удостоверением о повышении квалификации или дипломом о профессиональной переподготовке (п. 1 ч. 10 ст. 60 Закона «Об образовании»).

2.3.2. Повышение квалификации. В отличие от профессиональной подготовки и переподготовки, где работник получает специальность, при повышении квалификации работник совершенствуется уже освоенном деле. Цель повышения квалификации специалистов - обновление их теоретических и практических знаний в соответствии с требованиями государственных и профессиональных стандартов. Программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации. Это могут быть и краткосрочные программы, но объемом не менее 16 часов. Модульно-накопительная система повышения квалификации – это пролонгированный, непрерывный процесс повышения квалификации педагогических работников Учреждения с предоставлением возможности выбора учреждений и организаций, реализующих программы повышения квалификации, программ и содержания курсов обучения (модулей), а также удобных сроков и форм обучения, в соответствии с их профессиональными интересами и (или) профессиональными затруднениями.

2.3.3. Профессиональная подготовка. Целью профессиональной подготовки является ускоренное приобретение навыков, которые необходимы для выполнения определенной работы или группы работ. Профессиональная подготовка не сопровождается повышением образовательного уровня обучающихся работников. При этом профессиональные образовательные программы направлены на последовательное повышение профессионального уровня обучающихся, подготовку специалистов соответствующей квалификации.

2.3.3.1. Профессиональное обучение по охране труда 1 раз в 3 года проходят: заведующий, заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе/заведующий

хозяйством, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе/старший воспитатель/ методист и др.

2.3.3.2. Профессиональное обучение по пожарной безопасности 1 раз в 3 года проходят: заведующий, заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе/заведующий хозяйством, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе/старший воспитатель/методист.

2.3.3.3. Обучение оказанию навыков первой помощи 1 раз в 3 года проходят все педагогические работники и руководитель ОУ.

2.3.3.4. Обучение по ГО и ЧС проходят председатель и члены комиссии по ГО и ЧС.

2.4. Заведующий в целях обоснованности расходов ОУ на обучение утверждает план профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

2.4.1. План разрабатывается на учебный год и должен содержать следующую информацию:

- виды подготовки и переподготовки кадров;
- количество работников, направляемых на обучение;
- сроки проведения обучения;
- количество часов программы обучения.

2.5. Заведующим ОУ издается приказ о направлении сотрудника на обучение, в котором делается ссылка на план и информацию о том, куда и для чего направляется работник на обучение.

2.6. Перечень профессий и специальностей, по которым проводится профессиональное обучение, конкретные формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также виды образовательных учреждений, где она может быть осуществлена, определяются работодателем с учетом мнения Общего собрания работников образовательного учреждения.

2.7. Индивидуальная образовательная программа (далее - ИОП) педагогического работника является одним из средств повышения квалификации, её составление организуется заместителем заведующего по учебно-воспитательной работе/старшим воспитателем ОУ. Индивидуальная образовательная программа педагогического работника составляется педагогом и согласовывается с заместителем заведующего по учебно-воспитательной работе/старшим воспитателем, с учетом целей и задач, стоящих перед ОУ, и включает в себя, кроме курсов повышения квалификации (переподготовки), участие педагога в семинарах, педагогических советах, круглых столах, педагогических мастерских и других формах самообразования. В начале каждого учебного года ИОП может быть дополнена или скорректирована с учётом годовых целей и задач ОУ. Данные изменения также согласовываются с заместителем заведующего по учебно- воспитательной работе/старшим воспитателем/методистом.

3. Организация обучения работников

3.1. Организация обучения работников ОУ включает в себя:

- перспективное планирование повышения квалификации педагогических и руководящих работников на 3 года, являющееся неотъемлемой частью программы развития ОУ;
- ежегодное формирование Педагогическим советом ОУ проекта плана повышения квалификации педагогических работников;
- утверждение плана повышения квалификации педагогических и других работников (включающего расчет затрат на повышение квалификации на предстоящий финансовый год);

3.2. Основанием для внеочередного направления работников на профессиональное обучение могут служить:

3.2.1. Рекомендация аттестационной комиссии ОУ.

3.2.2. Обоснованное ходатайство руководителей творческих групп при зачислении педагога в состав группы.

3.2.3. Несоответствие квалификации работника Профессиональным Стандартам (ПС), выявленное Комиссией по выявлению потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников ОУ.

3.2.4. Срок более чем три года с момента последнего профессионального обучения вновь принятого на работу в ОУ.

3.2.5. Инициатива самого работника.

3.2.6. Важность планируемых результатов повышения квалификации и соответствие их приоритетным направлениям и задачам реализации инновационных программ или технологий.

3.3. При установлении целесообразности и актуальности обучения работника его обучение, в случае добровольной инициативы работника ОУ, может быть частично (или полностью) оплачено за счет самого работника ОУ.

3.3.1. Целесообразность и актуальность разных видов профессионального обучения устанавливается заведующим ОУ на основании:

- заявления работника;
- представления заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе/старшего воспитателя;
- решения Педагогического совета ОУ, Общего собрания работников образовательного учреждения;
- решение Комиссии по выявлению потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников ОУ.

3.4. Форма содействия работнику в прохождении профессионального обучения, а также размер оплаты обучения за счет финансовых средств ОУ устанавливается заведующим ОУ в рамках средств образовательного учреждения, выделенных на повышение квалификации.

3.5. В списки на обучение не включаются:

- работники, обучающиеся в высших и средних профессиональных образовательных учреждениях или в аспирантуре и т.д.;
- работники, прошедшие повышение квалификации, переподготовку, стажировку полностью или частично за счет финансовых средств ОУ менее двух лет назад.

3.6. Заведующий ОУ вправе отказать работнику, желающему по собственной инициативе пройти обучение, в направлении на обучение при отсутствии у последнего достаточных оснований, позволяющих претендовать на повышение квалификации.

3.7. Педагогические работники.

3.7.1. Педагогический совет учреждения, исходя из программы развития ОУ, а также на основании поданных работниками заявлений, в соответствии с установленными критериями отбора, разрабатывает проект плана повышения квалификации педагогических работников на новый учебный год. После утверждения бюджета ОУ план согласовывается с педагогическим советом ОУ - в пределах средств, выделенных на эти цели.

3.7.2. Утвержденный заведующим ОУ план является основанием для подачи заявки на повышение квалификации в ИМЦ для заключения договоров с образовательными учреждениями Российской Федерации.

3.7.3. Корректировка плана повышения квалификации производится в случаях:

- временной нетрудоспособности работника ОУ (иного уважительного случая, препятствующего участию работника в мероприятиях по повышению квалификации);
- отмены курсов, реализуемых организацией, осуществляющей повышение квалификации;
- появления в плане-графике курсовых мероприятий, способствующих эффективной реализации программы развития ОУ.

- в случае изменений в плане повышения квалификации ОУ, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе/старший воспитатель/методист уведомляет ИМЦ о данных изменениях не позднее, чем за неделю до начала проведения запланированных курсов.

3.8. 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 образовательном процессе, в ОУ организуется и проводится соответствующий мониторинг.

3.9. Мониторинг осуществляется Комиссией по выявлению потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников ОУ.

3.10. Ежегодно по результатам мониторинга должностное лицо, которое его проводит подготавливает отчет об эффективности работы ОУ в данном направлении и представляет его на обсуждение Общего собрания работников образовательного учреждения.

4. Направление на обучение

4.1. Направление работников ОУ на обучение за счет финансовых средств ОУ оформляется приказом заведующего на основании утвержденной заявки.

5. Гарантии и компенсации

5.1. Работникам, проходящим профессиональное обучение, работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные действующим трудовым законодательством.

5.2. За сотрудниками, направленными на повышение квалификации с отрывом от работы, сохраняется заработная плата по основному месту работы.

6. Ответственность работников за неисполнение (нарушение) норм, установленных настоящим положением.

6.1. Работники ОУ за неисполнение или недолжное исполнение норм настоящего положения несут дисциплинарную ответственность в соответствии с трудовым законодательством.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения заведующим.

7.2. Изменения, вносимые в Положение, вступают в силу в том же порядке.

7.3. После утверждения Положения или изменений, внесенных в него, текст Положения или изменений размещается на информационном официальном сайте ОУ.
