

ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ  
«АКАДЕМИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ОГРАНИЯ»  
ОГРН 1236600077240, ИНН 6685216288

УТВЕРЖДАЮ  
Генеральный директор  
«Академия дополнительного  
профессионального образования  
«Огrania»

Токарева Е.А.



«24» июля 2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОРГАНИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Екатеринбург, 2024 г.

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Положение об организации дополнительного профессионального образования (ДПО) (далее - Положение) работников Общества с ограниченной ответственностью «Академия дополнительного профессионального образования «Ограния» (далее – ООО) является локальным нормативным актом ООО.

Положение регламентирует порядок и формы реализации ДПО работников ООО.

1.2. Положение разработано на основе:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказом Министерства образования и науки РФ от 01.07.2013 № 499 «Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».
- Локальных нормативных актов ООО.

1.3. ДПО является одним из важных направлений развития кадрового потенциала ООО и должно быть:

- планируемым, управляемым и постоянным процессом;
- согласованным с задачами, стоящими перед ООО;
- направленным на совершенствование знаний и умений работников ООО.

1.4. Работники ООО проходят обучение в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по программам ДПО, межотраслевых региональных центрах повышения квалификации и переподготовки кадров, других организациях, имеющих лицензию на образовательную деятельность.

1.5. На период обучения, в соответствии со ст. 187 Трудового кодекса Российской Федерации, за работником, проходящим обучение (стажировку) с отрывом от основной работы сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

1.6. По окончании обучения работник предоставляет один из документов:

- удостоверение о повышении квалификации;
- диплом о профессиональной переподготовке.

Копии документов об обучении приобщаются в личное дело работника.

1.7. В случае получения работниками ДПО за счет средств ООО и досрочного расторжения им без уважительных причин трудового договора в течение 3-х лет с момента получения образовательных услуг, работники обязаны возместить затраты, понесенные работодателем на их обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени.

1.8. В случае изменения Федерального законодательства настоящее Положение действует в части, ему не противоречащей.

## **2. ФОРМЫ И ВИДЫ ДПО**

2.1. ДПО работников ООО осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки) (далее - ДПП).

2.2. Повышение квалификации – вид ДПО, направленный на совершенствование профессиональных навыков и углубление знаний, полученных работником при освоении программ основного образования соответствующего уровня, и (или) получения новой компетенции, необходимой для его профессиональной деятельности. Повышение квалификации может проводиться:

- с отрывом от работы;
- без отрыва от работы;
- с частичным отрывом от работы;
- по очно-заочной форме обучения;
- с использованием дистанционных форм обучения.

По результатам обучения выдается удостоверение о повышении квалификации, в котором указывается направление подготовки, сроки прохождения обучения и количество часов по освоенной программе. Документ о повышении квалификации выдается на бланке, образец которого самостоятельно устанавливается образовательной организацией. Минимально допустимый срок освоения программ повышения квалификации не может быть меньше 16 часов.

Участие в семинарах, конференциях, вебинарах не является повышением квалификации, т.к. в рамках этой деятельности никакая образовательная программа не реализуется, что противоречит п. 17 ст. 2 Закона об образовании, в соответствии с которым образовательная деятельность это деятельность по реализации образовательных программ.

2.3. Профессиональная переподготовка направлена на получение компетенций, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации. Профессиональная переподготовка проводится в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, путем освоения дополнительных образовательных программ. Минимально допустимый срок освоения программы переподготовки должен быть не менее 250 часов.

Документом, подтверждающим освоение программы профессиональной переподготовки, является диплом о профессиональной переподготовке.

2.4. Дополнительная профессиональная программа может реализовываться частично или полностью в форме стажировки.

Стажировка осуществляется в целях изучения передового опыта, в том числе зарубежного, а также формирования и закрепления на практике профессиональных знаний, практических навыков и умений для их эффективного применения при исполнении своих должностных обязанностей.

Сроки стажировки определяются обучающей организацией самостоятельно в зависимости от задач и целей обучения. Содержание стажировки определяется по согласованию с ООО.

Стажировка может носить как индивидуальный, так и групповой характер и может предусматривать следующие виды деятельности:

- самостоятельную работу с учебными изданиями;
- приобретение профессиональных и организаторских навыков;
- работу с технической, нормативной и другой документацией;
- выполнение функциональных обязанностей должностных лиц (в качестве временно исполняющего обязанности).

По результатам прохождения стажировки выдается документ о квалификации в зависимости от реализуемой дополнительной профессиональной программы (удостоверение или диплом о переподготовке).

Реализация ДПП может осуществляться как одновременно и непрерывно, так и с последовательным освоением отдельных курсов (модулей) в традиционных (лекционно-практических) формах. Выбор формы обучения зависит от конкретной образовательной программы и вида ДПО.

### **3. ОРГАНИЗАЦИЯ ДПО ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

3.1. ДПО педагогических работников ООО должно быть направлено на решение следующих задач:

- повышение педагогического мастерства по профилю педагогической деятельности;
- совершенствование предметной компетенции;
- изучение и внедрение в учебный процесс инновационных методов и технологий обучения;
- активизацию научно-исследовательской, методической и творческой деятельности;
- освоение всеми педагогическими работниками информационных технологий до уровня свободного самостоятельного применения их в качестве современного средства
- информационного обмена и использование в целях эффективной педагогической деятельности;
- повышение компетенции в области менеджмента качества образовательной деятельности.

3.2. Программы ДПО педагогических работников могут корректироваться в течение года в зависимости от предложений обучающих организаций, стоимости обучения, актуализации процесса деятельности и учебного процесса.

3.3. Повышение квалификации педагогических работников ООО по профилю педагогической деятельности осуществляется не реже, чем 1 раз в 3 года за счет средств ООО по программам профессиональной подготовки, учитывающей профессиональные стандарты, квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, указанных в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям.

#### **4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 4.1. Положение вступает в силу с даты его утверждения генеральным директором ООО.
- 4.2. Положение утрачивает силу в случае принятия нового Положения.
- 4.3. Изменения и дополнения вносятся в Положение приказом генерального директора ООО.