

*Автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования*  
**Корпоративный центр новых технологий**  
(АНО ДПО «КЦНТ»)

Приложение № 19  
к приказу директора АНО ДПО «КЦНТ»  
от 18.09.2015 № 28-од

УТВЕРЖДЕНО  
Советом Центра АНО ДПО «КЦНТ»  
(Протокол от 17.09.2015 г. № 02)

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **О РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ НА ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», письмом Минобрнауки России № 08 – 415, Профсоюза работников образования и науки РФ № 124 от 23.03.2015 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование».

1.2. Дополнительное профессиональное образование (далее – ДПО) осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (далее – ДПП): программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки.

1.3. Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по ДПП утверждён приказом Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499 и обязателен для Корпоративного центра новых технологий (далее – КЦНТ).

1.4. К освоению ДПП допускаются лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование, а также лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

1.5. Создание условий и организация ДПО работников является компетенцией Корпоративного центра новых технологий, фактически компетенцией работодателя.

1.6. Устойчивая компетентность преподавателей обеспечивается непрерывным самообразованием и периодическим участием в программах ДПО.

1.7. Директор КЦНТ и преподаватели свободны в выборе тех программ, которые они считают необходимыми для повышения качества образования.

Выбор преподавателя согласовывается с директором организации.

1.8. Педагогический работник сам, при согласовании с директором, принимает решение о сроках и времени прохождения ДПП.

#### **2. Условия предоставления дополнительного профессионального образования педагогическим работникам**

2.1. Смысл повышения квалификации педагогических работников заключается не столько в получении новой информации, сколько в совершенствовании умений и навыков оперировать предметным содержанием знаний, проектировать и моделировать свою

деятельность, обеспечивать междисциплинарный подход в обучении взрослых, развивать системное мышление.

2.2. Корпоративный центр новых технологий создаёт необходимые организационные условия для ДПО работников, регулирует финансовые вопросы, непосредственно связанные с ДПО работников, в том числе:

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

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

2.2.3. Направление работника на обучение за счёт средств КЦНТ, предусмотренных на эти цели, включая средства, полученные от приносящей доход деятельности.

2.2.4. Наряду с финансированием повышения квалификации преподавателей за счёт средств КЦНТ возможно софинансирование со стороны других организаций, а также собственных средств педагогического работника.

2.3. Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, на ДПО реализуется путём заключения договора между работником и работодателем.

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

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

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

2.5. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или ДПО с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или ДПО с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

2.6. В случае направления работника в служебную командировку работодатель обязан возмещать 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 локальными актами Корпоративного центра новых технологий.

2.7. 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.).

2.8. В случае, если право работника на подготовку и 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 Государственную инспекцию труда по Пермскому краю за восстановлением нарушенного права на ДПО.

2.9. 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.

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

2.11. 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.

2.12. 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.

2.13. Корпоративный центр новых технологий и организация, реализующая ДПП, заключают договор на оказание образовательных услуг. КЦНТ принимает отчёт об оказании услуг по договору путём подписания акта, указанного в договоре.

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

Корпоративный центр новых технологий финансирует продолжительность повышения квалификации педагогических работников в объёме 16 часов. При этом верхний предел ДПП не ограничен.

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

Программы ДПО могут быть реализованы в заочной, очной и очно-заочной формах, а также полностью или частично в форме стажировки.