

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ**

«БАРАГХАНСКИЙ ДЕТСКИЙ САД «ХАРААСГАЙ»

671642, Республика Бурятия, у. Барагхан, ул. Ленина, 35Е. Телефон: 8-30149-92-252, e-mail:
bb.budaeva@gmail.com, интернет сайт <http://bur-barag.tvoysadik.ru>

Принято:

Общим собранием работников МБДОУ
Протокол № от « 20 » 09 20 19 г.

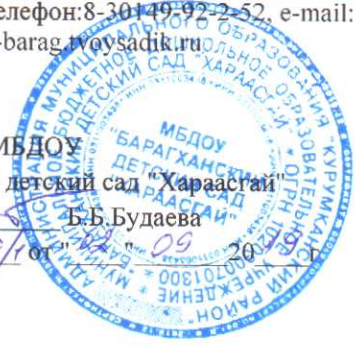
Согласовано:

Председатель первичной
профсоюзной организации МБДОУ
Хабтагаева А.Э. Хабтагаева А.Э.

Утверждаю:

Заведующая МБДОУ
"Барагханский детский сад "Хараасгай"
Б.Б.Будаева Б.Б.Будаева

Приказ № 20/01 от 09 20 19 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ
ПО ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ
МБДОУ "БАРАГХАНСКИЙ ДЕТСКИЙ САД "ХАРААСГАЙ"**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет формы, виды, периодичность, порядок организации и проведения работы по повышению квалификации работников МБДОУ "Барагханский детский сад "Хараасгай" (далее - ДОУ).

1.2. Настоящее Положение разработано на основании следующих нормативно-правовых и организационно-методических документов:

- Трудовой кодекс Российской Федерации Ч.3, раздел IX «Подготовка и дополнительное профессиональное обучение работников», ст.197, ст. 212, 225
- Федеральный закон от 29.12.2012г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» ст.28, п.3, пп.5; ст.47, п. 5, пп.2; ст.48, п.1, пп.7,10;
- Приказ Минобрнауки от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»
- Приказ Росстандарта от 09.06.2016 № 600-ст «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения» (ГОСТ 12.0.004-2015)
- Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 15 мая 2013 года N 26 Об утверждении СанПиН 2.4.1.3049-13 "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций"
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (с изменениями и дополнениями)
- Приказ Минтруда России от 05.05.2018 N 298н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог дополнительного образования детей и взрослых".
- Приказ Минтруда России от 08.09.2015 N 610н "Об утверждении профессионального стандарта "Повар"
- Приказ Минтруда России от 18 октября 2013 г. N 544н «Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)"
- Методические рекомендации по ограничению в образовательных организациях доступа обучающихся к видам информации, распространяемой посредством сети "Интернет", причиняющей вред здоровью или развитию детей, а также не соответствующей задачам образования (Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации, 16 мая 2019 года).
- Устав МБДОУ
- Коллективный договор

1.3. Положение распространяется на Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, утвержденные руководителем ДОУ, принятые на Общем собрании работников ДОУ, с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

1.4. Положение разработано в целях:

- обеспечения условий для повышения качества образовательных услуг по повышению квалификации работников ДОУ;
- обеспечения мотивации работников ДОУ к профессиональному росту через формирование культуры конкурентности в профессиональной среде и использование возможностей выбора как условия наиболее полного и гибкого удовлетворения современных запросов работников ДОУ.

1.5 Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до внесения изменений.

II. Цель и задачи повышения квалификации работников ДОУ

2.1 Цель повышения квалификации: удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие сотрудников ДОУ, обеспечение соответствия их квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

2.2 Задачи повышения квалификации:

- расширение и получение новых компетенций специалистов в их профессиональной деятельности, повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации;
- профессиональная переподготовка специалистов, подготовка к выполнению ими требований профстандартов;
- обучение новым компетенциям для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации;
- распространение знаний среди населения, повышение его образовательного уровня в специальных областях, в том числе в области охраны труда, гражданской обороны, пожарной безопасности, защиты от чрезвычайных ситуаций и пр.

III. Организация работы по повышению квалификации в ДОУ

3.1. Необходимость профессиональной переподготовки кадров для собственных нужд и повышения квалификации определяет заведующий путем утверждения Форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей. (ТК)

3.2. Работники ДОУ имеют право на повышение квалификации в соответствии с утвержденными Формами подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечнем необходимых профессий и специальностей

3.3 Повышение квалификации работников ДОУ осуществляется в организациях, имеющих лицензию на дополнительное профессиональное образование.

3.4. Заведующий в целях обоснованности расходов ДОУ на обучение утверждает План-заказ на повышение квалификации и профессиональную переподготовку работников, разработанный на основании Соглашения по охране труда с Профсоюзным комитетом, Сведений о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников, полученных на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава организаций. Проект плана-заказа разрабатывается заведующей ДОУ совместно с экономистом РУО. План-заказ содержит следующую информацию:

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

3.5 План обучения сотрудников (График повышения квалификации педагогов) разрабатывается заведующим и является приложением к Годовому плану ДОУ, принимается Общим собранием работников ДОУ, утверждается приказом заведующего. Педагоги знакомятся с Графиком повышения квалификации педагогов в рамках первого Педагогического совета в учебном году.

Корректировка плана повышения квалификации производится в случаях:

- временной нетрудоспособности работника ДОУ (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 ДОУ.

3.6. В План обучения сотрудников (График повышения квалификации педагогов) не включаются:

- педагогические и руководящие работники, обучающиеся в высших и средних профессиональных образовательных учреждениях или в аспирантуре и т.д.;

- педагогические и руководящие работники, прошедшие повышение квалификации, переподготовку, стажировку полностью или частично за счет финансовых средств ДОУ менее двух лет назад.

3.7 Педагог, имеющий право, на обучение по образовательной программе повышения квалификации в рамках персонифицированной модели обучения, подает заявление руководителю ДОУ для согласования. (п.3.4. Положения, утвержденного распоряжением КО №189-р). Целесообразность и актуальность разных видов профессионального обучения устанавливается заведующим ДОУ на основании:

- заявления педагога;

- решения Педагогического совета ДОУ;

- решение Рабочей группы по внедрению профстандартов в ДОУ.

3.8 Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, на дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем (часть 2 статьи 197 ТК РФ).

3.9 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.

3.10 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.

3.11 Заведующим ДОУ издается приказ о направлении сотрудника на обучение, в котором делается ссылка на план-заказ, утвержденную заявку на повышение квалификации и информацию о том, куда и для чего направляется работник на обучение.

IV. Формы и объем повышения квалификации

4.1 Повышение квалификации может быть организовано в следующих формах освоения образовательных программ: очная, очно-заочная, заочная; дистантная, стажировка.

4.2 Для программ повышения квалификации срок освоения не может быть менее 16 часов, срок освоения программ профессиональной переподготовки - менее 250 часов.

V. Периодичность повышения квалификации

5.1 Всех педагогов направляют на курсы повышения квалификации по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года.

5.2 Педагогических работников, совмещающих две и более специальности, направляют по каждому профилю педагогической деятельности в течение трёх лет.

5.3 Педагогические работники, совмещающие две и более специальности, могут быть направлены на курсы повышения квалификации в течение одного года по одной из специальностей при обучении по персонализированной модели повышения квалификации. п.

3.6 Положения, утвержденного Распоряжением КО №189-р;

5.4. Основанием для внеочередного направления педагогических и руководящих работников на профессиональное обучение могут служить:

5.4.1. Рекомендация аттестационной комиссии ДОУ

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

5.4.3. Срок более чем три года с момента последнего профессионального обучения педагогического работника, вновь принятого на работу в ДОУ;

5.4.4. Инициатива самого педагога, при условии самостоятельного финансового обеспечения обучения;

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

5.4.6. Несоответствие квалификации педагога требованиям Профессиональных Стандартов (ПС), выявленное рабочей группой по внедрению профстандартов в ДОУ.

VI. Документация по организации повышения квалификации сотрудников

6.1 Организация повышения квалификации педагогических и руководящих работников ДОУ включает в себя:

- перспективное планирование повышения квалификации педагогических и руководящих работников на 3 года, являющееся неотъемлемой частью программы развития ДОУ;

- ежегодное формирование Педагогическим советом ДОУ проекта плана повышения квалификации педагогических и руководящих работников (График повышения квалификации педагогов);

6.2 В личных делах сотрудников хранятся копии документов, подтверждающих успешное освоение ими дополнительных профессиональных программ и прохождение итоговой аттестации п.19 Приказа Минобрнауки № 499, п.2.11, п. 3.7.

VII. Информационная открытость организации в области организации повышения квалификации сотрудников

7.1 Лицо, ответственное за официальный сайт ДОУ, обеспечивает открытость и доступность информации на официальном сайте в сети «Интернет» о персональном составе педагогических работников в части размещения данных о повышении квалификации и (или) профессиональной переподготовке педагогов. Информация публикуется не позднее 10 дней с момента предоставления в ДОУ копии документа, подтверждающих успешное освоение педагогами дополнительных профессиональных программ и прохождение итоговой аттестации, в разделе «Сведения об образовательной организации», подразделе «Руководство. Педагогический (научно-педагогический) состав». пп.з п.1 ч.2 ст.29 ФЗ №273 п.3.6 Приказа Минобрнауки № 785

7.2 Нормативно-правовые и организационно-методические документы по обеспечению дополнительного профессионального образования педагогических работников размещаются на сайте образовательного учреждения в разделе «Сотрудникам».

VIII. Гарантии и компенсации

8.1. Работникам, проходящим профессиональное обучение, работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные действующим трудовым законодательством, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

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

8.3 Администрация ДОУ создает сотрудникам условия для посещения занятий по образовательной программе повышения квалификации согласно учебному расписанию.

9. Контроль над выполнением программы повышения квалификации

9.1. По итогам прохождения курсовой подготовки предоставляются:

- сертификат (удостоверение, свидетельство) установленного образца.

9.2 Подлинность документа о повышении квалификации, переподготовке проверяется с помощью государственной реестр документов о квалификации ФИС ФРДО.

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ**


«БАРАГХАНСКИЙ ДЕТСКИЙ САД «ХАРААСГАЙ»

671642, Республика Бурятия, у. Барагхан, ул. Ленина, 35Е. Телефон:8-30149-92-2-52, e-mail: bb.budaeva@gmail.com,
интернет сайт <http://bur-barag.tvoyasadik.ru>

Принято:

Общим собранием работников МБДОУ
Протокол от «28» 08 2019г.

Согласовано:

Председатель первичной
профсоюзной организации МБДОУ
 Хабтагаева А.Э.

Утверждаю:

Заведующая МБДОУ
"Барагханский детский сад "Хараасгай"
 Б.Б.Будаева

Приказ № 1/01 от "28" 08 2019 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О ВНЕДРЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ
В МБДОУ "БАРАГХАНСКИЙ ДЕТСКИЙ САД "ХАРААСГАЙ"**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение о поэтапном внедрении профессиональных стандартов, разработано на основании:

- Федерального закона от 30.12.2001 № 197-ФЗ "Трудовой кодекс Российской Федерации"
 - Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Приказом Минтруда России от 29.04.2013 № 170н (далее — Методические рекомендации Минтруда).
 - Приказа Минтруда России «Об утверждении макета профессионального стандарта» от 12.04.2013 № 147н
 - Приказа Минтруда России «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» от 12.04.2013 № 148н.
 - Постановление Правительства Российской Федерации от 27.06.2016 № 584 "Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами российской федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности
 - Устава МБДОУ "Барагханский детский сад "Хараасгай"
2. Положение определяет основные правила и порядок поэтапного перехода МБДОУ "Барагханский детский сад "Хараасгай" на работу в условиях действия профессионального стандарта, занимающих должности педагогических работников, реализующих образовательные программы дошкольного образования.
3. Должности педагогических работников указаны в Номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 08 августа 2013 года № 678.

2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ, ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТАХ

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Область профессиональной деятельности – совокупность видов трудовой деятельности, имеющая общую интеграционную основу и предполагающая схожий набор компетенций для их выполнения. Корреспондируется с одним или несколькими видами экономической деятельности.

Вид профессиональной (трудовой) деятельности – совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда.

Обобщенная трудовая функция - совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном процессе.

Трудовая функция - система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции, представляющая собой интегрированный и относительно автономный набор трудовых действий, определяемых процессом и предполагающий наличие необходимых компетенций для их выполнения.

Трудовое действие - процесс взаимодействия работника с предметом/объектом труда, при котором достигается определенная задача.

Единица профессионального стандарта – структурный элемент профессионального стандарта, содержащий развернутую характеристику конкретной трудовой функции, которая является целостной, завершенной, относительно автономной и значимой для данного вида трудовой деятельности.

Уровень квалификации/Квалификационный уровень – 1) обобщенные требования к знаниям, умениям и профессиональным компетенциям работников, дифференцируемые по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности; 2) критерии результата обучения, на основе которого можно построить сопоставимые рамки квалификации.

Квалификация – 1) готовность работника к качественному выполнению конкретных функций в рамках определенного вида трудовой деятельности; 2) официальное признание (в виде сертификата) освоения компетенций, соответствующих требованиям к выполнению трудовой деятельности в рамках конкретной профессии (требований профессионального стандарта).

Компетенция – совокупность знаний, умений, опыта и отношений/ценностных установок.

Функциональный анализ – методика поэтапного описания иерархических уровней в области профессиональной деятельности, используемая при разработке профессиональных стандартов. Алгоритм проведения функционального анализа для выявления конкретных функций состоит в последовательном определении элементов различных уровней иерархии.

Функциональная карта – описание функций, выполняемых работниками в конкретной области профессиональной деятельности, выявленных в ходе функционального анализа

Применение профессионального стандарта

Для работодателя – формулировка требований к работникам:

- 1) при формировании кадровой политики
- 2) в управлении персоналом,
- 3) при организации обучения и аттестации работников,
- 4) при разработке должностных инструкций,
- 5) при заключении трудовых договоров
- 6) при установлении систем оплаты труда

Для работника – оценка соответствия имеющихся у него компетенций требованиям рынка труда и конкретного работодателя;

Наличие профессиональных стандартов позволит сформировать принципиально новый классификатор профессий для конкретного вида экономической деятельности/области профессиональной деятельности, в процессе разработки профессиональных стандартов у работников и работодателей происходит обновление и уточнение содержания трудовой деятельности.

Профессиональный стандарт позволяет контролировать профессионализм работников, поддерживать и улучшать стандарты качества в определенной области деятельности.

Профессиональный стандарт является тем профессиональным минимумом, которому должны соответствовать все работники и руководители отрасли, и может быть использован в качестве основы для создания стандартов предприятия и должностных обязанностей. При этом возможно расширение или уточнение функций работников с учетом особенностей организации производства, труда и управления, а также прав и ответственности работников на предприятии.

Профессиональный стандарт является основой для определения профессионального уровня и совершенствования профессиональных компетенций работников и их сертификации.

Требования профессионального стандарта используются при составлении образовательных стандартов и программ и учебно-методических материалов, а также при выборе форм и методов обучения в системе образования.

Порядок разработки, утверждения и применения профстандартов устанавливается Правительством РФ.

3. ЭТАПЫ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

1. Изучить документы, регламентирующие внедрение профессиональных стандартов.

2. Создать рабочую группу (Комиссию) по внедрению профессиональных стандартов.

3. Разработать и утвердить план работ по внедрению профессиональных стандартов в организации.

4. Осуществить мероприятия, предусмотренные планом работ по внедрению профессиональных стандартов.

5. Осуществить мероприятия, направленные непосредственно на внедрение профессиональных стандартов в учреждении.

4. ЗАДАЧИ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

- скорректировать существующие образовательные программы в образовательной организации под те требования, что предъявляют работодатели на рынке труда,
- установить стандарты профессиональных видов деятельности, установив требования к образованию, опыту работы, необходимым знаниям и навыкам работников,
- унифицировать понимание трудовых функций и трудовых действий работников разной профессиональной деятельности,
- установить квалификационные уровни работников и устанавливать оплату труда в зависимости от квалификационных характеристик человека, не дискриминируя работников более высокой квалификации по сравнению с работниками, у которых квалификация ниже.

5. СТРУКТУРА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

Структурно каждый профессиональный стандарт состоит из единиц, каждая из которых соотносится с определенной трудовой функцией и определенным уровнем квалификации и содержит требования к выполнению конкретной трудовой функции, необходимых знаний, умений, уровней ответственности, самостоятельности и сложности.

Каждая единица профессионального стандарта описывает следующие параметры:

I. Общие сведения

- Наименование вида профессиональной деятельности
- Основная цель вида профессиональной деятельности
- Группа занятий
- Отнесение к видам экономической деятельности

II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности)

- Обобщенные трудовые функции
- Трудовые функции

III. Характеристика обобщенных трудовых функций

Обобщенная трудовая функция

- Наименование функции
- Возможные наименования должностей, профессии
- Требования к профессиональному образованию и обучению
- Требования к опыту практической работы
- Особые условия допуска к работе
- Другие характеристики
- Дополнительные характеристики

Трудовая функция

- Трудовые действия
- Необходимые умения
- Необходимые знания
- Другие характеристики

IV. Сведения об организациях – разработчиках профессионального стандарта

В свою очередь, требуемые знания и умения должны охватывать три группы компетенций:

- профессиональные - относящиеся к собственно области профессиональной деятельности;
- надпрофессиональные (или сквозные компетенции), относящиеся к охране труда и окружающей среды, профессиональному общению и совершенствованию трудовой среды и рабочего места;
- ключевые/базовые компетенции, относящиеся ко всем видам деятельности, в которую включен работник, и предполагающие его способность получать новые знания и адаптировать старые к новым контекстам, а также адаптироваться к изменяющейся ситуации собственного профессионального и личностного роста и развития (интеллектуальные, социальные и межличностные, предпринимательские).

6. СОКРАЩЕНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ СОЗДАНИИ ПРОФСТАНДАРТОВ:

ОКЗ – Общероссийский классификатор занятий.

ЕКС – Единый квалификационный справочник, утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (зарегистрировано в Минюсте России 6 октября 2010 г. №18638).

ОКВЭД – Общероссийский классификатор видов экономической деятельности.

ОКСО – Общероссийский классификатор специальностей по образованию.