

ПРИНЯТО

Педагогическим советом  
МБУДО «СШ г. Рудни»  
Протокол от 12.05.2025 № 3

УТВЕРЖДАЮ

Врио директора МБУДО «СШ г. Рудни»  
\_\_\_\_\_ О.В. Граков  
Приказ от 12.05. 2025 № 57

## ПОЛОЖЕНИЕ

о профессиональной переподготовке и  
повышении квалификации педагогических работников  
Муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Спортивная школа города Рудни»

г. Рудня  
2025

## **1. Общие положения**

1.1. Положение о профессиональной переподготовке и повышении квалификации педагогических работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа города Рудни» (далее – Учреждение, Положение) разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»;

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Приказом Министерства спорта Российской Федерации от 09.08.2022 № 634 «Об особенностях организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки»;

- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- Уставом Учреждения.

1.2. Настоящее Положение определяет основные цели, правила построения, порядок осуществления переподготовки и повышения квалификации тренеров-преподавателей и работников руководящих должностей Учреждения.

1.3. Положение устанавливает порядок направления работников Учреждения на профессиональную переподготовку и повышение квалификации с последующей отчетностью.

1.4. Повышение квалификации производится за счет средств бюджета, а также в случае, в случае, предусмотренном п. 7 раздела III настоящего положения, полностью или частично за счет собственных средств работников Учреждения.

1.5. Переподготовка и повышение квалификации - виды дополнительного профессионального образования. Целью переподготовки и повышения квалификации является обновление теоретических и практических навыков специалистов в связи с повышением требований к уровню профессиональных знаний и необходимости освоения современных методов решения задач, стоящих перед Учреждением в современных условиях, подготовка работника как субъекта профессиональной деятельности.

1.6. Задачами переподготовки и повышения квалификации тренеров-преподавателей и работников руководящих должностей Учреждения:

- организация непрерывного профессионального образования через систему повышения квалификации;

- развитие совершенствования системы дистанционного обучения;

- развитие и совершенствование информационно-технической базы для обеспечения непрерывного профессионального образования;

- организация мониторинга профессионального роста работников;

- получение специальности по виду деятельности.

## **2. Виды профессионального обучения, сроки и периодичности**

Виды профессионального обучения работников:

**2.1. Профессиональная переподготовка.** Под профессиональной переподготовкой понимается получение работниками новой специальности и дополнительных знаний, навыков, необходимых для выполнения новых видов профессиональной деятельности.

Работникам профессиональная переподготовка необходимо для совершенствования профессионального мастерства для освоения новой профессии с учетом потребностей Учреждения, с учётом требований должностных инструкций.

Профессиональная переподготовка работников осуществляется только образовательными учреждениями и соответствующими подразделениями учреждений высшего и среднего профессионального образования, имеющими соответствующую лицензию на образовательную деятельность.

По результатам прохождения профессиональной переподготовки работники получают диплом государственного образца, удостоверяющий их право (квалификацию) вести профессиональную деятельность в определенной сфере.

**2.3. Повышения квалификации.** В отличие от профессиональной переподготовки, где работник получает новую специальность, при повышении квалификации работник совершенствуется в уже освоенном деле.

Цель повышения квалификации работников - обновление их теоретических и практических знаний в соответствии с требованиями государственных стандартов.

Повышение квалификации проводится не реже одного раза в 4 года в течение всей трудовой деятельности работника.

**2.4. Профессиональное обучение.** Целью профессиональной подготовки является ускоренное приобретение навыков, которые необходимы для выполнения определенной работы или групп работ.

Профессиональное обучение не сопровождается повышением образовательного уровня обучающихся работников. При этом профессиональные образовательные программы направлены на последовательное повышение профессионального уровня работников, подготовку специалистов соответствующей квалификации.

Профессиональное обучение по охране труда 1 раз в 5 лет проходят: директор, зам.директора, руководитель структурного подразделения и другие назначенные приказом Учреждения лица.

## **3. Организация и повышение квалификации**

**3.1.** Профессиональная переподготовка и повышение квалификации работников Учреждения может проводиться с отрывом от работы, без отрыва от работ, с частичным отрывом от работы, по индивидуальным образовательным программам, дистанционно.

Организация повышения квалификации работников включает в себя утверждение плана повышения квалификации работников.

3.2. Директор Учреждения издает приказ о направлении работника на обучение.

3.3. Повышение квалификации включает в себя следующие виды обучения:

- краткосрочные курсы (не менее 72 часов);
- тематические проблемные семинары (от 72 до 100 часов);
- длительные курсы (свыше 100 часов);
- самообразование.

3.4. Основанием для издания приказа о направлении на курсы повышения квалификации являются:

- план повышения квалификации работников Учреждения;
- вызов на учебную сессию обучающей организацией;
- заявление работника.

3.5. Перечень профессий и специальностей, по которым проводится профессионально обучение, конкретные формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также виды образовательных учреждений, где она может быть осуществлена, определяются директором.

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

- срок более чем четыре года с момента последнего профессионального обучения работника, вновь принятого на работу в Учреждение;
- инициатива самого работника;
- важность планируемых результатов повышения квалификации и соответствие их приоритетным направлениям и задачам реализации инновационных программ или технологий.

3.7. При установлении целесообразности и актуальности обучения работника в виде курсовой подготовки, его обучение, в случае добровольной инициативы работника Учреждения, может быть частично или полностью оплачено за счет самого работника.

3.8. Целесообразность и актуальность разных видов профессионального обучения устанавливается директором учреждения на основании заявления работника.

3.9. Плановое повышение квалификации считается пройденным, если педагогический работник Учреждения успешно освоил программу курсов повышения квалификации и подтвердил результаты обучения удостоверением о курсовой подготовки.

3.10. Копии документов, выданных учреждениями, реализующими программы дополнительного профессионального образования о прохождении курсов, предоставляются заместителю директора.

3.11. Педагогические работники имеют право самостоятельно освоить курс повышения квалификации путем дистанционного обучения на основе сетевых и кейсовых технологий.

3.12. Повышение квалификации также может осуществляться путем обучения в высших и средних учебных заведениях. На время обучения за педагогическим работником сохраняется место работы и производится оплата учебного отпуска, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

#### **4. Порядок прохождения**

4.1. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка проводится с отрывом от работы, без отрыва от работы, с частичным отрывом от работы.

4.2. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.

4.3. Работник Учреждения, направляемый 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.

#### **5. Заключительные положения**

5.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения, принято в порядке, предусмотренном Уставом Учреждения, вступает в силу с даты его утверждения приказом директора Учреждения и действует бессрочно.

4.2. Все изменения и (или) дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

4.3. После принятия Положения в новой редакции (или изменений и дополнений в Положение) предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

4.4. Настоящее Положение подлежит размещению на официальном сайте Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

