

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной организации
Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 30» г. Тобольска
Е.Е. Южакова
« 25 » 09 2016 г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор
Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 30» г. Тобольска
Н.С. Сидоренко
« 09 » 09 2016 г.



ПОЛОЖЕНИЕ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКЕ И ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 30» г. Тобольска

г.Тобольск, 2016

1. Общие Положения

1.1. Положение о профессиональной переподготовке и повышении квалификации работников (далее Положение) регламентирует порядок направления работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский № 30» г. Тобольска (далее Учреждение) на повышение квалификации, профессиональную переподготовку, определяет права и обязанности, гарантии работников и работодателя.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с действующими законодательными актами: ТК РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» №273 ФЗ, Постановление Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 года №295 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы», Уставом Учреждения, Коллективным договором Учреждения.

1.3. Положение распространяется на перечень должностей и специальностей, утвержденный работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией работников Учреждения. (Приложение №1)

1.4. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального образования.

1.5. Работникам, совмещающим работу с обучением, создаются необходимые условия (ученический отпуск, обучение без отрыва и с отрывом от производства и другие условия, определенные трудовым законодательством, Коллективным договором).

1.6. Обязанность работника проходить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации фиксируется в трудовом договоре и входит в круг должностных обязанностей.

При отсутствии обязательного прохождения повышения квалификации директор Учреждения вправе применить дисциплинарное взыскание за нежелание и ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей.

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

2. Виды профессионального обучения, сроки и периодичность

2.1. Виды профессионального обучения работников:

2.1.1. Профессиональная переподготовка.

Под профессиональной переподготовкой понимается получение работниками дополнительных знаний, навыков, необходимых для выполнения новых видов профессиональной деятельности. Работникам Учреждения профессиональная переподготовка необходима либо для совершенствования своего профессионального мастерства, либо для освоения новой профессии с учетом потребности Учреждения.

Профессиональная переподготовка специалистов осуществляется только образовательными учреждениями повышения квалификации и соответствующими подразделениями учреждений высшего и среднего профессионального образования.

2.1.2.Повышение квалификации.

В отличие от профессиональной подготовки и переподготовки, где работник получает специальность, при повышении квалификации работник совершенствуется в уже освоенном деле.

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

Повышение квалификации проводится не реже одного раза в 3 года в течение всей трудовой деятельности работника. Работодатель устанавливает периодичность прохождения специалистами повышения квалификации.

Повышение квалификации включает в себя следующие виды обучения:

1) тематические и проблемные семинары (от 72 до 100 часов) по технологическим, социально-экономическим и другим проблемам, возникающим на уровне отрасли, региона, Учреждения;

2) длительное (свыше 100 часов) обучение специалистов в образовательном учреждении повышения квалификации для углубленного изучения актуальных проблем в сфере отрасли «образование» и других проблем по профилю профессиональной деятельности".

2.1.3.Профессиональное обучение.

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.

Профессиональное обучение по охране труда 1 раз в 3 года проходят: директор, заведующий хозяйством, старший воспитатель, старшая медицинская сестра, председатель первичной профсоюзной организации учреждения.

Профессиональное обучение по пожарной безопасности 1 раз в 3 года проходят: директор, заведующий хозяйством, старший воспитатель, старшая медицинская сестра, председатель первичной профсоюзной организации.

2.2. Директором в целях обоснованности расходов Учреждения на обучение утверждается план профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. План разрабатывается на учебный год и должен содержать следующую информацию:

- 1) виды подготовки и переподготовки кадров;
- 2) количество работников, направляемых на обучение;
- 3) специальности и должности работников без указания фамилий;
- 4) сроки проведения обучения;
- 5) образовательные учреждения, где будет происходить обучение;
- 6) количество часов программы обучения.

2.3. Директором Учреждения 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.

2.4. 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 представительного органа работников (первичной профсоюзной организации Учреждения).

3. Формы обучения. Договор.

3.1. На период обучения работники по соглашению с работодателем, могут быть полностью освобождены от работы (договор с отрывом от производства) или работать в режиме неполного рабочего времени, а также могут проходить обучение во время, свободное от работы (договор без отрыва от производства).

3.2. В период обучения нельзя привлекать работников (учеников) к сверхурочным работам, а также направлять их в служебные командировки, которые не связаны с ученичеством.

3.3. Работодатель на обучение заключает с работником дополнительное соглашение к трудовому договору или ученический договор, который должен содержать следующие условия:

- 1) наименования сторон;
- 2) указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую учеником;
- 3) обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с дополнительным соглашением;
- 4) обязанность работника пройти обучение в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией и по

трудоу договору с работодателем в течение установленного сторонами срока отработать у работодателя;

5)срок ученичества;

6)размер оплаты в период ученичества.

При заключении ученического договора он может содержать также и другие условия, не противоречащие Трудовому кодексу РФ, коллективному и трудовому договорам.

3.4.Если работник увольняется без уважительной причины до истечения срока, определенного трудовым договором, то он будет обязан возместить затраты, которые связаны с направлением его на обучение (командировочные, суточные, проездные, стоимость обучения). Расходы за обучение возмещаются пропорционально отработанному времени.

3.5. Работодатель заключает договор с организацией, проводящей обучение причем договор должен быть заключен от имени Учреждения, а не от имени работника, направленного на обучение. Организация, проводящая обучение, должна иметь лицензию на занятие образовательной деятельностью и свидетельство о государственной аккредитации.

4.Гарантии и компенсации

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

4.2.Максимальная продолжительность времени обучения в течение недели не должна превышать нормы рабочего времени для работников соответствующего возраста, профессии, специальности. Эта гарантия распространяется на всех учеников вне зависимости от вида ученического договора.

4.3.К числу льгот, предоставляемых лицам, совмещающим работу с обучением, относятся:

1)сокращенное рабочее время;

2)оплата проезда к месту учебы и обратно.

4.4.При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы ему гарантировано сохранение места работы (должность) и средней заработной платы. А работникам, которые направляются для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (согласно Положения). При этом если работник ежедневно возвращается к месту жительства, суточные не выплачиваются. Если же он остается в месте командировки, то расходы по найму жилого помещения ему возмещаются в общеустановленном порядке.

4.5.На время обучения работники обеспечиваются общежитием гостиничного типа с оплатой расходов за счет Учреждения. В случае

невозможности предоставления жилого помещения работникам при направлении на курсы повышения квалификации расходы по найму жилого помещения возмещаются по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами, но не более установленной нормы расходов по найму жилого помещения при командировках согласно Положению о командировках.

4.6. Расходы по проживанию, стоимость проезда учитываются и возмещаются только при наличии подтверждающих документов.

5. Заключительные положения

5.1. Действие данного Положения распространяется на всех сотрудников Учреждения.

При приеме на работу работодатель знакомит с содержанием Положения принимаемого сотрудника.

5.2. В Положение могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативно-правовым актам.

5.3. Настоящее положение вступает в силу со дня подписания руководителем при согласовании с первичной профсоюзной организацией.