

ПОЛОЖЕНИЕ **об обучении работников**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об обучении работников (далее – Положение) является документом, регламентирующим порядок организации и проведения профессионального обучения работников предприятия, в т.ч. профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям и подтверждение действующих. Положение определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд предприятия.

1.2. Обучение работников проводится в соответствии с разработанной стратегией в порядке, определённой действующим трудовым законодательством.

1.3. Цели обучения работников:

- повышение производительности и качества труда работников;
- повышение уровня профессиональной квалификации работников;
- систематическое обновление и подтверждение знаний и квалификации работников;
- подготовка из числа сотрудников Предприятия внутреннего резерва кандидатов на замещение вышестоящих должностей;
- повышение уровня трудовой мотивации работников.

1.4. Принципы обучения работников:

- дифференциация по отдельным категориям работников (высший руководящий состав, руководители среднего звена, специалисты производства и рабочие специальности, плавсостав);
- комплексный охват и системный подход;
- непрерывность обучения.

1.5. Работу по обучению работников организует и проводит учебный центр профессиональной квалификации (далее – УЦПК).

1.6. Ответственность за проведение работы по обучению работников в целом несёт заведующий УЦПК, по обучению плавсостава и срокам соблюдения профессионального стандарта – начальник портового флота.

2. Профессиональный стандарт

2.1. Квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

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

2.3. Потребность в обучении работников – несоответствие имеющегося у работника уровня профессиональных знаний, умений, навыков требованиям должностной инструкции и изменяющимся условиям профессиональной деятельности, а также регулярное подтверждение квалификации в связи с истечением сроков действия соответствующих документов.

2.4. К занятию должностей членов экипажей судна допускаются лица, имеющие дипломы и квалификационные свидетельства, установленные положением о дипломировании членов экипажей судов, утверждённые уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти.

Дипломы капитанов судов, дипломы лиц командного состава судов, дипломы и квалификационные свидетельства членов экипажей судов, считаются действительными при наличии подтверждений капитанов морских портов, удостоверяющих выдачу таких дипломов и квалификационных свидетельств в соответствии с установленными

требованиями.

Подтверждения теряют силу по истечении срока действия подтверждённых диплома, квалификационного свидетельства, их изъятии или аннулировании либо приостановлении их действия.

2.5. Руководители подразделений, работающие на портовой территории, и производители перегрузочных работ должны быть обучены, пройти проверку знаний и иметь удостоверение на право ответственного за безопасное производство работ по перемещению грузов перегрузочными машинами.

2.6. Лица, ответственные за безопасное выполнение перегрузочных и транспортных работ, должны проходить проверку знаний особенностей технологического процесса, требований безопасности труда, устройства и безопасной эксплуатации подъемно-транспортного оборудования и транспортных средств, пожарной безопасности и производственной санитарии в соответствии с их должностными обязанностями.

Аттестация этих лиц должна производиться комиссией, имеющей разрешение на обучение и проверку знаний правил охраны труда при участии инспектора Ростехнадзора России и соответствующее разрешение Минтруда России на обучение и проверку знаний правил охраны труда.

2.7. Докеры-механизаторы должны быть обучены и аттестованы. По результатам аттестации им должны быть выданы удостоверения соответствующей формы, дающие право на выполнение работ и управление перегрузочными машинами определённого типа и модели, удостоверения крановщиков должны быть подписаны председателем комиссии и инспектором Ростехнадзора России (для крановщиков кранов, требующих регистрации в органах Госгортехнадзора России).

Обучение рабочих индивидуально-бригадным методом запрещено.

2.8. При выполнении работ на берегу рабочими в количестве двадцать пять и более один из них должен быть обучен приемам по оказанию первой доврачебной помощи.

2.9. Работники, эксплуатирующие транспортные средства, должны быть обучены, аттестованы, допущены к самостоятельной работе в установленном порядке.

2.10. Обучение и проверка знаний рабочих, обслуживающих газовое оборудование предприятия, осуществляются в соответствии с Правилами безопасности в газовом хозяйстве.

2.11. Обучение работников по охране труда должно производиться в виде вводного инструктажа, первичного инструктажа, первичного инструктажа на рабочем месте, повторного инструктажа, внепланового инструктажа, целевого инструктажа и специального обучения.

Проверка знаний требований безопасности у работающих производится первоначально перед допуском их к работе и периодически в установленные сроки.

3. Организация обучения

3.1. Работодатель проводит профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определённых видов деятельности, а также организует повышение квалификации работников, если это является условием для выполнения работниками определённых видов деятельности.

3.2. Работодатель обеспечивает обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

3.3. Работодатель предоставляет работнику возможность проходить обучение, профессиональную переподготовку и подтверждение специальности и квалификации работника, соблюдая гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором; а

работник обязан проходить такое обучение.

С этой целью работодатель может заключать с учебным заведением договор о предоставлении платных образовательных услуг, передавать работнику платёжные документы для предоставления их в образовательное учреждение с целью подтверждения оплаты обучения.

3.4. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Указанное право реализуется путём заключения договора между работником и работодателем.

3.5. Работа по организации обучения работников начинается с оценки потребности в обучении. Источниками потребности в обучении служат:

- указания руководителя Предприятия по организации профессиональной подготовки;
- стратегические цели предприятия;
- заявляемые потребности в обучении подчинённых работников со стороны руководителей структурных подразделений;
- нормы охраны труда;
- докладные записки об организации внепланового обучения;
- результаты аттестаций подчиненных работников и пр.

3.6. Ежегодно, до 15 ноября текущего года, руководители всех структурных подразделений представляют в УЦПК заявки на обучение в следующем календарном году, которые в обязательном порядке утверждаются заместителями директоров по направлениям.

3.7. УЦПК на основе анализа потребности в обучении формирует план обучения работников на год. В нём указываются целевые группы, темы учебных программ, сроки их проведения. В соответствии с планом обучения планово-экономическим отделом формируется бюджет, в который включаются расходы на организацию планового профессионального обучения, разработку учебно-методических материалов и т.п.

Расходы на организацию внепланового профессионального обучения включаются в смету расходов на очередной месяц.

3.8. Разработанный план обучения и бюджет утверждаются руководителем предприятия.

3.9. УЦПК организует документационное и методическое обеспечение, координацию и контроль учебного процесса.

3.10. На основе непрерывного мониторинга рынка образовательных и консультационных услуг УЦПК определяет задачи, основные формы и методы обучения, содержание учебных программ, согласовывая их с руководителями структурных подразделений, осуществляет выбор учебных заведений.

3.11. В течение года в план обучения вносятся оперативные коррективы. Решение о необходимости изменений принимает руководитель предприятия.

3.12. Планирование профессиональной подготовки может быть оперативным – на предстоящий месяц. Оперативное планирование осуществляется в случаях, если возникает потребность в дополнительном обучении работников, которое требует финансовых затрат и не могло быть предусмотрено при планировании на год (внеплановое обучение – стажировка вновь принятых сотрудников, платные семинары, тренинги и т.п., сведений о проведении которых не существовало на момент разработки годового плана).

4. Порядок и проведение обучения и гарантии, связанные с обучением

Процесс обучения организуется и проводится непосредственно на предприятии в УЦПК.

4.1. Формы обучения:

- очная – обучение на специализированных курсах, семинарах, тренингах и пр. с отрывом от производства;

4.2. Работодатель имеет право устанавливать работнику неполное рабочее время в случае, если время обучения в соответствии с учебным планом будет перенесено на период,

совпадающий с рабочим временем.

4.3. Работник, проходящий обучение на предприятии, может либо полностью освобождаться от работы по трудовому договору, либо работать на условиях неполного рабочего времени. Данные условия оговариваются ученическим договором.

4.4. В период обучения работодатель, как правило, не может привлекать работника к сверхурочным работам.

4.5. За работником, направленным на профессиональное обучение или получение дополнительного профессионального образования с отрывом от работы, сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

4.6. В период обучения работодатель не вправе направлять работника в командировки, не связанные с ученичеством.

Если же работник получает образование с отрывом от работы по направлению предприятия в другой местности, служебная поездка с целью прохождения обучения считается командировкой. В этом случае работнику оплачиваются командировочные расходы в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки, а также предоставляются гарантии, связанные с командировкой.

4.7. При условии успешного прохождения обучения в образовательных организациях по программам высшего и среднего профессионального образования работнику на основании справки-вызова предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка. Кроме того, работодатель обязан предоставить такому работнику отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 173 и ч. 2 ст. 174 ТК РФ.

Указанные отпуска предоставляются только работникам, обучающимся без отрыва от работы.

4.8. Работодатель имеет право контролировать успеваемость работника в процессе обучения путём письменного обращения в учебное заведение.

4.9. Работник обязан представить в отдел кадров предприятия документы государственного образца, выданные учебным заведением, свидетельствующие об успешном прохождении работником обучения (вместе с ксерокопиями) в срок не позднее трёх рабочих дней со дня их выдачи на руки работнику.

В соответствии с полученными документами об образовании и (или) квалификации в трудовую книжку работника вносится запись о полученной им профессии, специальности, квалификации.

4.10. Стороны пришли к соглашению о том, что стажировка работника на рабочем месте не является обучением либо ученичеством.

4.11. Руководство стажировкой работников является трудовой обязанностью квалифицированных работников, проработавших на предприятии более одного года, и дополнительно не оплачивается.

Никаких ограничений касательно оплаты труда или продолжительности рабочего времени для стажирруемых или стажирующих работников не вводится.

5. Ученический договор

5.1. С работником, направляемым на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, может заключаться ученический договор, который является дополнительным договором между предприятием и работником и регулируется трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Заключаемый договор должен содержать наименование сторон, учебное заведение, указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемые обучаемым, форму обучения, обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной специальностью и квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, устанавливаемого договором на повышение квалификации, срок действия договора, условия прекращения договора, стоимость обучения, ответственность сторон, а также иные условия, определяемые соглашением сторон.

5.3. В случае болезни работника, из-за которой он не может сдать экзамены, зачёты и пр. в срок, предусмотренный учебным планом, работодатель обязан продлить срок действия

ученического договора основании листка нетрудоспособности работника.

5.4. Срок ученического договора устанавливается, как правило, в три года с момента окончания обучения работника.

5.5. Работник, прошедший обучение (в т.ч. переподготовку и/или подтверждение квалификации) за счёт предприятия, обязан проработать по трудовому договору после окончания обучения в течение срока, установленного в ученическом договоре.

5.6. В случае досрочного расторжения ученического договора по неуважительным причинам, либо если обучаемый по окончании обучения без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возмещает работодателю расходы, понесённые им в связи с ученичеством работника, в порядке, установленном Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

6. Расходы на обучение

6.1. Соблюдение профессионального стандарта работников (а именно: повышение квалификации, подготовка, переподготовка, обучение работников по профилю предприятия и по направлению предприятия) осуществляется за счёт собственных средств предприятия.

6.2. Оплата обучения осуществляется путём перечисления в учебное заведение денежных средств за предоставление платных образовательных услуг в срок не позднее одного месяца со времени начала обучения.

6.3. При отсутствии финансово-экономической возможности, по согласию работника допускается оплата из собственных средств работника с обязательным возмещением понесённых им расходов в течение трёх календарных месяцев со дня получения документа об обучении (диплом, квалификационное свидетельство, подтверждение и т.п.).

Основанием для возмещения служит письменное заявление работника, согласованное с начальником подразделения, с приложением ксерокопии документа об обучении и оригиналов счетов на оплату.

6.4. Стороны договорились, что работник полностью возмещает работодателю все затраты, понесённые им на обучение работника, в следующих случаях:

6.4.1) увольнение работника после окончания обучения до окончания срока ученического договора по причинам:

6.4.1.1) его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

6.4.1.2) неоднократного нарушения работником без уважительных причин своих трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

6.4.1.3) однократного грубого нарушения работником своих трудовых обязанностей;

6.4.1.4) предоставления работником работодателю подложных документов;

6.4.2) отчисления работника из учебного заведения:

6.4.2.1) по инициативе учебного заведения за академическую неуспеваемость, неоднократное либо грубое нарушение правил внутреннего распорядка учебного заведения и т.п.;

6.4.2.2) по собственному желанию работника не в результате невыполнения работодателем обязательств по ученическому договору;

6.4.3) расторжения трудового договора с работником до окончания срока обучения по любому из оснований, предусмотренных трудовым законодательством;

6.4.4) в остальных случаях увольнения работника до окончания срока действия ученического договора, либо его перевода до истечения указанного срока на работу по специальности (квалификации), отличающейся от подтверждаемой в процессе обучения.

6.5. Работодателю предоставляется право не применять к работнику нормы о возмещении затрат, понесённых им на обучение работника, в т.ч. в случае перевода работника на другую работу на предприятии по другой специальности (квалификации), либо в случае заключения нового ученического договора и успешного обучения по нему работника.

6.6. Работнику не возмещаются расходы, понесённые им на дополнительные платные

образовательные услуги (в т.ч. при покупке учебно-методической литературы), на проезд к месту обучения и обратно и т.п.

6.7. Стипендия либо аналогичные выплаты работнику не производятся.

7. Заключительные положения

7.1. В конце года УЦПК представляет руководителю предприятия отчёт о проведенном обучении, в котором указываются темы учебных программ, сроки их проведения, количество обученных работников, затраты и результаты обучения.

7.2. Инструменты реализации системы обучения подлежат регулярному пересмотру с целью их совершенствования в процессе работы, а также в связи с изменением текущих задач предприятия и других факторов.

7.3. Во всём остальном, что не предусмотрено настоящим Положением, стороны руководствуются нормами и требованиями действующего законодательства.

Председатель ЕПО
первичных профсоюзных
организаций -
Председатель первичной профсоюзной
организации

"СМП" ПРВТ РФ

Д.Л. Якимчук
" ____ " _____.2015

Директор государственного
Унитарного предприятия
г. Севастополя

"Севастопольский морской порт"

Ю.К. Аксенов
" ____ " _____.2015