

СОГЛАСОВАНО
Совет трудового коллектива
БУ ДО города Омска «СДЮСАШОР
А.В. Кожевникова»

Протокол
от «02» 10 2018 г. № 5

УТВЕРЖДАЮ
Директор
БУ ДО города Омска «СДЮСАШОР
А.В. Кожевникова»

Д.А. Бернатавичюс
«03» 10 2018 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о дополнительном профессиональном образовании
работников бюджетного учреждения дополнительного образования города Омска
«Специализированная детско-юношеская спортивная авторская школа
олимпийского резерва А.В. Кожевникова»

1. Общие положения

1.1. Положение о дополнительном профессиональном образовании работников бюджетного учреждения дополнительного образования города Омска «Специализированная детско-юношеская спортивная авторская школа олимпийского резерва А.В. Кожевникова» (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ, коллективным договором бюджетного учреждения дополнительного образования города Омска «Специализированная детско-юношеская спортивная авторская школа олимпийского резерва А.В. Кожевникова» (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение является документом, регламентирующим порядок организации и проведения профессионального обучения работников Учреждения (далее – Работники), в том числе профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям и подтверждение действующих.

1.3. Положение определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

1.4. Обучение работников проводится в соответствии с реализуемыми видами деятельности Учреждения в порядке, определённом действующим законодательством Российской Федерации.

2. Основные понятия и определения

- Обучение работников – процесс формирования и развития у работников профессиональных знаний, умений и навыков, а также стандартов, предусмотренных законодательством и локальными нормативными актами Учреждения.
- Потребность в обучении, повышении квалификации работников – несоответствие имеющегося у работника уровня профессиональных знаний, умений, навыков требованиям должностной инструкции, профессиональным стандартам и изменяющимся условиям профессиональной деятельности, а также регулярное подтверждение квалификации в связи с истечением сроков действия соответствующих документов.
- Дополнительное профессиональное образование – обучение, направленное на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие работника, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

2.1. Программа повышения квалификации должна быть направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

2.2. Программа профессиональной переподготовки должна быть направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

2.3. Виды обучения:

- подготовка вновь принятых работников;
- курсы целевого назначения;
- повышение квалификации или ее подтверждение;
- профессиональная переподготовка работников.

• Подготовка вновь принятых работников – обучение лиц, ранее не имевших знаний и навыков по данной профессии. Подготовка вновь принятых работников проводится по всем формам обучения.

2.4. Курсы целевого назначения (профессиональные циклы), семинары, конференции предназначены для подготовки работников в соответствии с требованиями к занимаемой должности работником.

2.5. Обучение работников, в зависимости от объема обязательных занятий, осуществляется в очной, очно-заочной или заочной форме и дистанционной форме обучения. Допускается сочетание различных форм обучения.

2.6. Цель обучения – формирование и развитие профессиональных знаний, навыков и умений до уровня, соответствующего требованиям должностной инструкции, профессиональных стандартов.

Основные 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 работников внутреннего резерва кандидатов на замещение вышестоящих должностей;
- повышение уровня трудовой мотивации работников.

2.7. Принципы обучения работников:

- дифференциация по отдельным категориям работников (руководители, специалисты, рабочие специальности, педагогический персонал);
- комплексный охват и системный подход;
- непрерывность обучения.

2.8. Задачи обучения работников:

- овладение вновь принятыми в Учреждение работниками минимально необходимым уровнем знаний, навыков и умений для успешного выполнения обязанностей по должности (профессии);
- обеспечение совершенствования профессиональных знаний и умений в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;
- подготовка из числа работников внутреннего резерва кандидатов на замещение должностей;
- развитие у работников стремления к самосовершенствованию и профессиональному росту.

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

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

• Независимая оценка квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определённого вида трудовой деятельности (далее – независимая оценка квалификации) – процедура подтверждения соответствия квалификации работника положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, проведенная центром оценки квалификаций в соответствии с Федеральным законом от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

2.9. По просьбе работника, обучающегося без отрыва от производства, может устанавливаться индивидуальный режим труда.

2.10. При направлении работника для обучения с отрывом от производства, с направлением работника в командировку, расходы, связанные с проездом, проживанием и сохранением среднего заработка, подлежат возмещению за счет средств работодателя.

3. Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации

3.1. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации.

Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

3.2. Работу по обучению работников организуют руководители структурных подразделений Учреждения совместно со специалистом по кадрам.

3.3. Ответственность за проведение работы по обучению работников в целом несут руководители структурных подразделений Учреждения, по обучению и срокам соблюдения требований профессионального стандарта — специалист по кадрам.

3.4. Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

3.5. К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются:

- 1) лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование;
- 2) лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

3.6. Содержание дополнительной профессиональной программы определяется образовательной программой в соответствии с законодательством Российской Федерации, разработанной и утвержденной организацией, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом потребностей лица, Учреждения, по инициативе которых осуществляется дополнительное профессиональное образование.

3.7. Обучение по дополнительным профессиональным программам осуществляется как одновременно и непрерывно, так и поэтапно (дискретно), в том числе посредством освоения отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), прохождения практики, применения сетевых форм, в порядке, установленном образовательной программой и ученическим договором.

3.8. Формы обучения и сроки освоения дополнительных профессиональных программ определяются образовательной программой и договором об образовании.

3.9. Очередность получения дополнительного профессионального образования работниками определяется:

- исходя из необходимости повышения профессионального уровня работника в рамках имеющейся у него квалификации;

- периода времени, прошедшего с момента реализации права работником на дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации.

3.10. Направление работника для получения дополнительного профессионального образования осуществляется на основании плана-графика повышения квалификации работников (далее — План-график).

3.11. План-график разрабатывается ежегодно и утверждается приказом директора Учреждения.

3.12. Контроль за реализацией Плана-графика возлагается на специалиста по кадрам.

3.13. Получение дополнительного профессионального образования является трудовой обязанностью работника.

3.14. При направлении работодателем работника на обучение, прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или

квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

3.15. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

4. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации

- 4.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.
- 4.2. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.
- 4.3. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.
- 4.4. Работникам, проходящим подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.
- 4.5. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.
- 4.6. 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.
- 4.7. 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.
- 4.8. Необходимость и направленность обучения, а также выбор форм и разновидностей обучения определяются исходя из требований законодательства Российской Федерации и потребностей в обучении работников.
- 4.9. Планирование профессиональной подготовки может быть перспективным - на год и оперативным - на предстоящий месяц. Оперативное планирование осуществляется в случаях, если возникает потребность в дополнительном обучении персонала, которое требует финансовых затрат и не могло быть предусмотрено при планировании на год (внеплановое обучение - стажировка вновь принятых работников, платные семинары, конференции и т.п.), сведений о проведении которых не существовало на момент разработки Плана-графика.
- 4.10. Работа по организации обучения работников начинается с оценки потребности в обучении. Источниками потребности в обучении служат:
- докладная (служебная) записка работника о направлении на обучение;

- распоряжение директора Учреждения по организации обучения;
- докладная записка об организации внепланового обучения;
- план подготовки кадрового резерва.
- указания директора Учреждения по организации профессиональной подготовки;
- стратегические цели Учреждения;
- заявляемые потребности в обучении работников со стороны руководителей структурных подразделений;
- нормы охраны труда;
- результаты аттестаций работников и пр.

4.11. Ежегодно, в сроки подготовки проекта бюджета на очередной финансовый период, руководители всех структурных подразделений представляют в Службу документационного обеспечения Учреждения заявки на обучение в следующем календарном году.

4.12. Служба документационного обеспечения на основе анализа потребности в обучении формирует План-график на год. В нём указываются целевые группы, темы учебных программ, сроки их проведения. В соответствии с планом обучения планово-экономическим отделом Учреждения формируется бюджет, в который включаются расходы на организацию планового профессионального обучения и т.п.

Расходы на организацию внепланового профессионального обучения включаются в план финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на основании докладных записок руководителей структурных подразделений об организации внепланового обучения.

4.13. Разработанный План-график и бюджет утверждаются директором Учреждения.

4.14. Служба документационного обеспечения организует документационное и методическое обеспечение, координацию и контроль учебного процесса.

4.15. В течение года в План-график обучения вносятся оперативные коррективы. Решение о необходимости изменений принимает директор Учреждения.

4.16. При направлении работника на обучение он подготавливает докладную (служебную) записку, согласованную с руководителем структурного подразделения, и утвержденную директором Учреждения, с просьбой о направлении его на обучение и представляет в службу документационного обеспечения Учреждения.

4.17. Специалист по кадрам Службы документационного обеспечения Учреждения готовит приказ о направлении на обучение работника.

4.18. После издания приказа о направлении на обучение руководитель структурного подразделения предоставляет заявку на обучение, по согласованной форме (Приложение № 1) и проект гражданско-правового договора (оплачиваемый за счет средств работодателя) с организацией, осуществляющей обучение. Заявка должна содержать основания для направления на обучение, наименование программы обучения, количество часов обучения, категория слушателей, форма обучения и т.п.

4.19. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного ученическим договором, за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

Сопутствующие приложения к Положению о дополнительном профессиональном образовании работников бюджетного учреждения дополнительного образования города Омска «Специализированная детско-юношеская спортивная авторская школа олимпийского резерва А.В. Кожевникова»:

Приложение № 1 Форма заявки на обучение.

Приложение № 2 Виды обязательного обучения в Учреждении.

Приложение № 1
к Положению о дополнительном
профессиональном образовании
работников бюджетного учреждения
дополнительного образования города Омска
«Специализированная детско-юношеская
спортивная авторская школа
олимпийского резерва А.В. Кожевникова»

ФОРМА

Заявка на обучение по _____

В соответствии с требованиями _____
необходимо провести обучение и проверку знаний по программе _____

Список слушателей:

Количество слушателей и максимальная цена	Категория слушателя	Форма обучения	Количество часов	Сроки обучения в период

1. Место оказания услуг: _____
2. Форма обучения: _____
3. После прохождения курса обучения выдается удостоверение (диплом, сертификат) установленного образца.

Директор

Исполнитель

Приложение № 2
К Положению о дополнительном профессиональном образовании
работников бюджетного учреждения дополнительного образования города Омска
«Специализированная детско-юношеская спортивная авторская школа
олимпийского резерва А.В. Кожевникова»

Виды обязательного обучения в Учреждении

№	Категория персонала	Область	Наименование обучения	Периодичность обучения	Учреждение обучения	Объем обучения (часов)	Документ об обучении	Основание
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Директор Специалист, член комиссии по проверке знаний требований охраны труда	Охрана труда	Обучение по охране труда и проверка знаний требований охраны труда	В течение первого месяца работы в Учреждении, далее не реже 1 раза в 3 года	Обучающие организации, прошедшие обязательную уведомительную аккредитацию в Минздравсоцраз- вития России	Не менее 40 часов	Удосто- ве- ре- ние	Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации и Министерства образования Российской Федерации от 13 января 2003 года № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организации»
2	Директор Уполномочен ный работник	ГО и ЧС	Обучение в области гражданской обороны и защиты от чрезвычайных ситуаций	Первичное обучение, не реже 1 раза в 5 лет	Учебно-методи- ческие центры субъектов РФ по ГО и ЧС, курсы ГО муниципальных образований, образовательны е учреждения, имеющие лицензию	Не менее 36 часов	Удосто- ве- ре- ние	ст. 14 Федерального закона от 21.12.1994 № 68-ФЗ «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера» и ст. 9 Федерального закона от 12.02.1998 № 28-ФЗ «О гражданской обороне», п. 2 Положения о подготовке населения в области защиты от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, утвержденного постановлением Правительства РФ от 04.09.2003 № 547, и п. 3 Положения об

№	Категория персонала	Область	Наименование обучения	Периодичность обучения	Учреждение обучения	Объем обучения (часов)	Документ об обучении	Основание
1	2	3	4	5	6	7	8	9
								организации обучения населения в области гражданской обороны, утвержденном постановлением Правительства РФ от 02.11.2000 № 841
3	Директор Лица, ответственные за пожарную безопасность пожароопасных производств	Пожарная безопасность	Обучение пожаротехническому минимуму и проверка знаний требований пожарной безопасности	В течение месяца после приема на работу, далее не реже 1 раза в 3 года (если взрывопожароопасное производство - 1 раз в год)	Образовательные учреждения пожаротехнического профиля, учебные центры МЧС, учебно-методические центры по ГО и ЧС субъектов РФ, территориальные подразделения ГПС МЧС, учебные организации	8-28 часов (в зависимости от профиля организации)	Удостоверение	Приказ МЧС РФ от 12 декабря 2007 г. № 645 «Об утверждении Норм пожарной безопасности «Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций»
4			Обучение по программе: «Предаттестационная (предэкзамениционная) подготовка электротехнического и электротехнологического					

№	Категория персонала	Область	Наименование обучения	Периодичность обучения	Учреждение обучения	Объем обучения (часов)	Документ об обучении	Основание
1	2	3	4	5	6	7	8	9
			персонала по электробезопасности»					
5			Обучение по программе: «Подготовка руководителей и специалистов организаций осуществляющих эксплуатацию тепловых энергоустановок и тепловых сетей»					
6			Обучение по программе: «Энергосбережение и повышение энергетической эффективности в организации»					
7	Педагогические работники	По профилю педагогический	Дополнительное профессиональное образование по профилю	не реже чем один раз в три года.	Профильные образовательные учреждения	минимально допустимый срок освоения программ	документ о квалификации ации в зависимости от	подпункт 2 п. 5 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» Приказ Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. N 499

№	Категория персонала	Области	Наименование обучения	Периодичность обучения	Учреждение обучения	Объем обучения (часов)	Документ об обучении	Основание
1	2	3	4	5	6	7	8	9
		деятельности	педагогической деятельности			повышения квалификации не может быть менее 16 часов, а срок освоения программ профессиональной переподготовки - менее 250 часов.	реализуемой дополнительной профессиональной программы	«Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»
8	Тренеры	Профессии спортивной подготовки	повышение квалификации	не реже одного раза в четыре года	Профильные образовательные учреждения	минимально допустимый срок освоения программ повышения квалификации не может быть менее 16 часов, а срок освоения программ	документ о квалификации в зависимости от реализуемой дополнительной профессиональной программы	подпункт 2.1 п. 2 ст. 34.3 Федерального закона от 4 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»

№	Категория персонала	Область	Наименование обучения	Периодичность обучения	Учреждение обучения	Объем обучения (часов)	Документ об обучении	Основание
1	2	3	4	5	6	7	8	9
						профессиональной переподготовки - менее 250 часов.		
9			Обучение по программе: «Управление государственными муниципальными закупками»					
10			Обучение по программе: «Оказание первой помощи»					